C.C.N.L. PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE S.p.A. 2003/2006

INDICE

In data 11 luglio 2003

tra

Poste Italiane S.p.A., in rappresentanza di Poste Italiane Trasporti S.p.A, Postel S.p.A, Postel Print S.p.A, Squares S.p.A, Postel Direct S.p.A, Docutel S.p.A, Innovative Solutions S.p.A, Poste Vita S.p.A, Postecom S.p.A, Securipost S.p.A, BancoPosta Fondi S.p.A S.g.r., Attività Mobiliari S.p.A, EGI S.p.A, PT Shop S.p.A, SDA Express Courier S.p.A, Postetutela S.p.A.

e

SLC – CGIL, SLP – CISL, UIL – POST, FAILP – CISAL, SAILP – CONFSAL, UGL – COMUNICAZIONI;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente contratto viene applicato alle seguenti aziende:
Poste Italiane S.p.A., in rappresentanza di Poste Italiane Trasporti S.p.A, Postel S.p.A, Postel Print S.p.A, Squares S.p.A, Postel Direct S.p.A, Docutel S.p.A, Innovative Solutions S.p.A, Poste Vita S.p.A, Postecom S.p.A, Securipost S.p.A, BancoPosta Fondi S.p.A S.g.r., Attività Mobiliari S.p.A, EGI S.p.A, PT Shop S.p.A, SDA Express Courier S.p.A, Postetutela S.p.A.

Le Parti confermano le discipline contrattuali in atto nelle Società di cui al presente punto, derivanti da precedenti processi di armonizzazione compatibili con il presente CCNL.
Inoltre, con riferimento alle modifiche intervenute ad opera del presente CCNL e che necessitano di un relativo adattamento della normativa, le Parti si danno atto che nelle aziende medesime tale adattamento si realizzi entro tre mesi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

I. L'evoluzione strutturale in atto nel sistema postale italiano ed europeo, lo sviluppo della concorrenza ed i mutamenti che caratterizzano i mercati di riferimento richiedono alle imprese che operano nel settore azioni di riposizionamento strategico che si realizzano anche attraverso la ridefinizione delle aree di affari e delle relative condizioni di lavoro.
II. Il presente contratto, pertanto, viene stipulato anche nella prospettiva di definire regole uniformi per il settore che riguardino le imprese che operano nel mercato dei servizi postali, in tutte le sue attuali articolazioni e possibili evoluzioni di carattere tecnologico e commerciale, con particolare riguardo allo sviluppo del portafoglio prodotti e dei canali distributivi.
III. Allo scopo di favorire il processo di cui sopra le Parti si impegnano, ciascuna per quanto di propria competenza, ad assumere le iniziative più idonee presso tutti i soggetti interessati.

TORNA ALL'INDICE

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che l'applicazione del presente contratto alla Società SDA Express Courier S.p.A potrà realizzarsi, compatibilmente con gli obiettivi di competitività del mercato di riferimento e tenuto conto delle specificità operative del medesimo, attraverso il formale recepimento del contratto stesso da parte della società ovvero con opportune norme di armonizzazione.

TORNA ALL'INDICE

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- ritengono che lo scenario di mercato nazionale ed internazionale di riferimento per Poste Italiane S.p.a., il processo di progressiva liberalizzazione in atto nel sistema postale europeo indotto dalla direttiva 1997/67/CE, trasposta con decreto legislativo 261/99 e le prospettive di ulteriore apertura alla concorrenza dei servizi postali derivanti dalla nuova direttiva 2002/39/CE del 10 giugno 2002, in via di recepimento, impongono alla Società di posizionarsi su livelli di eccellenza europei e di garantire standard di competitività idonei ad affrontare la sfida della concorrenza;
- a tal fine ritengono necessario consolidare gli attuali livelli di qualità raggiunti nei processi di produzione ed erogazione dei servizi, ivi compreso quello "Universale", garantendone nel contempo il progressivo miglioramento;
- ritengono che il perseguimento dei predetti obiettivi di sviluppo si basa essenzialmente su presupposti di crescita continua, sull'arricchimento del portafoglio-prodotti con servizi più numerosi, innovativi ed integrati, sulla valorizzazione degli "asset" fondamentali costituiti dai canali di accesso alla clientela, sull'innovazione tecnologica, sul costante governo dei costi e sulla maggiore efficienza dei processi produttivi, sull'attenzione alle opportunità offerte dal contesto internazionale;
- anche in relazione ai punti su richiamati, confermano la centralità del Protocollo Governo, Azienda, Organizzazioni Sindacali, quale strumento finalizzato a rafforzare la presenza di Poste Italiane tra i principali protagonisti che garantiscono l'evoluzione e la crescita del sistema-paese. A tal fine le Parti si impegnano a promuoverne la definizione entro tempi brevi e comunque coerenti con gli obiettivi di sviluppo già enunciati;
- individuano nello strumento del Piano Industriale uno dei quadri di riferimento strategico, idoneo a conseguire i risultati sopra richiamati ed a posizionare Poste Italiane Spa tra le migliori poste europee in termini di qualità postale e di redditività, garantendo nel contempo gli attuali livelli di servizio universale;
- convengono che il raggiungimento degli obiettivi indicati costituisce il presupposto per una azienda sana, efficiente e in continua crescita, che rappresenti un attore strategico ed attrattivo nel mercato di riferimento;
- in tale scenario, ritengono che l'unitarietà dell'azienda postale costituisce la garanzia di un processo di crescita che coniughi la vitalità e la professionalità delle risorse umane presenti in azienda con la valorizzazione di tutti gli "asset" strategici.

TORNA ALL'INDICE

PREMESSA

Le Parti stipulanti confermano i principi e gli indirizzi contenuti nei Protocolli d'Intesa del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1998, nonché quelli scaturenti dal Protocollo tra Governo, Poste Italiane e Organizzazioni Sindacali in via di definizione, i cui contenuti costituiranno parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e riaffermano il ruolo centrale della concertazione attraverso la quale concretizzare, fermi restando i diversi ruoli e le rispettive responsabilità, l'impegno ad assicurare l'attuazione piena e tempestiva degli obiettivi di sviluppo di cui alla Dichiarazione Programmatica.

Le Parti stipulanti, inoltre, assumono quali valori fondanti:

- la consapevolezza che il perseguimento degli obiettivi di crescita dell'azienda siano garantiti da un sistema di Relazioni Industriali orientato alla prevenzione ed al superamento dei possibili motivi di conflitto, assumendo il consenso e la partecipazione quali obiettivi qualificanti da perseguire ai diversi livelli;
- la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale sistema di regole certe e condivise per conseguire una gestione moderna e flessibile dei rapporti di lavoro;
- la rilevanza di un sistema di Relazioni Industriali che sia caratterizzato dalla valorizzazione dei livelli decentrati, al fine di individuare soluzioni condivise che siano tempestive, efficaci e responsabili, anche attraverso la crescita ed il miglioramento della qualità dei rapporti tra le parti;
- la condivisione di assetti contrattuali che valorizzino, unitamente al CCNL che costituisce momento fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di secondo livello, nel cui ambito -ed in coerenza con gli obiettivi sopra richiamati e con i principi contenuti nel Protocollo Governo, Poste Italiane, Organizzazioni Sindacali in corso di definizione- saranno ricondotte le attività di confronto secondo quanto previsto dalla Intesa 23 luglio 1993 e dal presente CCNL;
- lo sviluppo delle risorse umane quale elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi di cui alla Dichiarazione Programmatica, da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità.

Per il contesto sopra delineato le Parti si impegnano a definire sedi, strumenti e percorsi temporalmente regolamentati in grado di conseguire, nella necessaria autonomia e responsabilità delle Parti stipulanti ed attraverso meccanismi procedurali certi e trasparenti, rapporti reciproci atti a realizzare gli scopi e gli obiettivi sopra richiamati, unitamente ad un modello di crescita che coniughi la tutela dell'occupazione con il relativo sviluppo sostenibile.
In tal senso le Parti concordano nel delineare un sistema di Relazioni Industriali che:

- preveda l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione;
- potenzi ed arricchisca il ruolo e le funzioni degli Organismi paritetici quali sedi di analisi, verifica e confronto sistematico ed aperto sui temi di significativo interesse reciproco, avendo particolare riguardo anche alle tematiche di rilevanza europea;
- preveda strumenti di monitoraggio sull'evoluzione del dibattito tra gli attori istituzionali e sociali in tema di assetti contrattuali e disciplina del rapporto di lavoro nonché coerenti percorsi di adattamento ed armonizzazione con le conseguenti modifiche legislative e/o contrattuali;
- favorisca -anche alla luce dell'Accordo per lo sviluppo, l'occupazione e la competitività del sistema economico nazionale sottoscritto il 19.6.2003 dalle OO. SS. e CONFINDUSTRIA - il consolidamento di Poste Italiane quale infrastruttura centrale del sistema paese, nonchè il potenziamento e l'utilizzo strategico di risorse per la formazione, nell'obiettivo condiviso di rispondere alla domanda di professionalità dei lavoratori e dell'azienda.

* * * * *

Le Parti si danno atto che le soluzioni individuate nel presente CCNL si pongono in coerenza con il dibattito in atto sulle possibili linee di evoluzione del sistema delle Relazioni Industriali previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.
In tale contesto le Parti auspicano che tale dibattito tenga conto delle istanze di rinnovamento che interessano il mondo produttivo.
A tal fine concordano sull'utilità di promuovere iniziative volte a sensibilizzare gli attori istituzionali e sociali sui temi dell'evoluzione del sistema di Relazioni Industriali con particolare riferimento al mondo delle aziende di servizi.

TORNA ALL'INDICE

Capitolo I
DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

TORNA ALL'INDICE

Art. 1
Sistema di Relazioni Industriali

I. In coerenza con quanto sancito nella Dichiarazione Programmatica e nella Premessa del presente contratto, le Parti stipulanti, fermi restando i rispettivi ruoli, ritengono necessario definire un complessivo sistema di Relazioni Industriali che garantisca, attraverso un insieme organico ed articolato di regole certe e condivise, fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto**,** e finalizzato a favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi dell'Azienda, la qualità del lavoro e il valore delle persone, nonché la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.

II. Le Parti medesime, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire ai diversi livelli, nel rispetto delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti, convengono sulla necessità di adottare un sistema complessivo di relazioni industriali, che si articoli attraverso specifici momenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.

Nell'ambito del predetto sistema, tale articolazione viene orientata alla creazione di condizioni tali da favorire la crescita della professionalità e la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa, riguardanti in particolare i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi, di mercato e del lavoro, in una logica di efficienza e competitività internazionale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 2
Assetti Contrattuali

Il sistema contrattuale si articola su due livelli, come di seguito individuati:

A) CONTRATTAZIONE NAZIONALE
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro costituendo fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale, in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti dal Governo e dalle Parti Sociali.
Il presente contratto individua, per il secondo livello, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del primo livello, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i soggetti abilitati.
Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

Fanno parte dell’ambito delle competenze fondamentali assegnate alla contrattazione nazionale, i seguenti temi qualificanti di carattere generale:
- recepimento delle intese Governo-Parti Sociali in materia di lavoro, previa analisi e valutazione congiunta;
- politiche occupazionali;
- sistema di relazioni industriali;
- diritti sindacali;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- disciplina del lavoro atipico;
- nuove figure professionali, conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi, per le quali non sia possibile procedere al relativo inquadramento sulla base delle norme del presente CCNL;
- trattamenti retributivi ed economici;
- nuovi regimi di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento.

Alla contrattazione di cui alla presente lettera A) viene altresì ricondotta, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto della procedura che segue, la gestione di conseguenze sul piano sociale dell’attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva.
Riguardo a quanto precede, l’Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL, una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell’avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali di cui sopra.
Detto confronto negoziale si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla suddetta data di fissazione dell’ incontro, durante i quali l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.
All’esito positivo del predetto confronto, in difetto del quale le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni, il medesimo proseguirà per ciascuna delle regioni interessate nel rispetto della seguente ulteriore procedura.
A tal fine l’Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una preventiva comunicazione con contestuale indicazione della data dell’avvio del confronto, anche in tal caso, finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali dei processi citati, per quanto demandato dall’accordo nazionale.
Il negoziato di cui al comma che precede si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di fissazione dell’ incontro e ove il confronto medesimo non si sia concluso positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
Durante lo svolgimento della predetta procedura l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti per la parte riguardante la specifica regione e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.
In relazione alla procedura sopra descritta la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell’art. 8.

B) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro .
Le Parti stipulanti s’impegnano affinché le richieste nella sede di contrattazione di secondo livello, così come disciplinata dal presente articolo, siano conformi ai rinvii stabiliti a livello nazionale.
In conformità a quanto specificatamente previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, detta contrattazione riguarda erogazioni economiche variabili strettamente correlate:
- ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le aziende dispongono;
- ai risultati legati all’andamento economico specifico delle imprese.

Gli accordi di secondo livello relativi al premio di produttività hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell’autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Per Poste Italiane S.p.A. la disciplina di cui al comma III resta individuata all’art. 63 del presente CCNL.
Inoltre, sempre per Poste Italiane S.p.A, la contrattazione di secondo livello si svolge in sede regionale cui viene rimandato il confronto sulle seguenti materie:
a) La disciplina della quota regionale del Premio di Produttività secondo i rinvii contenuti nell’art. 63 del presente CCNL;
b) La definizione e applicazione dei nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, ivi compresi i turni derivanti dall’introduzione di nuovi modelli strutturali, che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale;
c) le materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;
d) l’incremento delle percentuali di ricorso al lavoro a tempo determinato secondo le previsioni di cui all’art. 22 del presente CCNL;
e) la gestione di conseguenze sul piano sociale dell’attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva territoriale, qualora i richiamati processi riguardino una sola regione, secondo criteri e modalità che seguono;

Riguardo alla lettera e) che precede**,** l’Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell’avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali dei processi citati, nel rispetto delle norme contenute nel presente CCNL e negli accordi collettivi nazionali.
Il confronto, in ordine alle materie di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) che precedono, si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di fissazione dell’ incontro.
Nel caso in cui detto confronto non si concluda positivamente, l’intera materia potrà formare oggetto di un ulteriore esame a livello nazionale, su richiesta anche di una sola delle OO.SS nazionali stipulanti, da presentarsi entro 3 giorni dalla conclusione della predetta procedura regionale.
L’esame a livello nazionale dovrà comunque esaurirsi nel termine massimo di 10 giorni dalla data di fissazione dell’incontro nazionale da parte dell’Azienda.
Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti e le OO.SS si asterranno da ogni azione diretta.
Al termine della suddetta procedura, ove la stessa non si sia conclusa positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
In relazione alla procedura a livello regionale disciplinata dal presente articolo la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell’art. 8.
Le Parti stipulanti si danno atto reciprocamente che la risoluzione delle problematiche rinviate alla contrattazione di secondo livello dovrà, comunque, realizzarsi salvaguardando l’unitarietà e la titolarità del momento relazionale, secondo modalità e criteri coerenti con i Protocolli del 23 luglio 1993 e 22 dicembre 1998, in modo da non determinare ripetitività e sovrapposizioni con ambiti disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

TORNA ALL’INDICE

Art. 3
Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

I. Le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del presente contratto.
II. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.

TORNA ALL'INDICE

Art. 4
Indennità di vacanza contrattuale

I. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione della piattaforma ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.
II. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattualmente vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
III. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.
IV. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

TORNA ALL'INDICE

Art. 5
Informazione

L'informazione si articola su tre livelli:
A. - nazionale
B. - regionale
C. - unità produttiva

A) livello nazionale
Con periodicità semestrale, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, non prima dei mesi di aprile ed ottobre, una informativa sugli argomenti appresso specificati, con riferimento al personale destinatario del presente CCNL:
1. scelte strategiche e programmi inerenti:
   - situazione economica della Società e relativi piani economici e di investimento;
   - andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;
   - processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico con specifico riguardo agli orientamenti e alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
   - tipologia delle attività in appalto;
   - distribuzione territoriale degli uffici postali con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi;
2. atti di portata generale che riguardano la gestione dei rapporti di lavoro:
   - problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;
   - possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del migliore raccordo tra le esigenze dell'Azienda con le infrastrutture esistenti (es. problemi della scuola e dei giovani).
3. dati relativi alla gestione dei rapporti di lavoro:
   - situazione occupazionale dell'Azienda e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile e a quella femminile;
   - pari opportunità;
   - sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
   - linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;
   - dati occupazionali inerenti il personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento precedente;
   - andamento delle assunzioni a tempo parziale (e trasformazioni), relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

L'Azienda fornirà altresì alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, anche a richiesta delle stesse, adeguata informativa, al verificarsi di eventi straordinari destinati ad incidere sull'Azienda nel suo complesso.

B) livello regionale:
Con periodicità semestrale ed in coerenza con la tempistica di cui alla precedente lettera A) l'Azienda fornisce alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8, una informativa sugli argomenti appresso specificati con riferimento al personale destinatario del presente CCNL, di cui al territorio interessato:
- andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio ad alle prospettive di sviluppo;
- situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile, a quella femminile, ai contratti formazione e lavoro, ai contratti a tempo determinato, ai contratti di apprendistato;
- pari opportunità;
- qualità del servizio, rapporto con la clientela e produttività;
- dinamica della produttività e del costo del lavoro;
- linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;
- distribuzione regionale degli uffici postali con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi.

C) unità produttiva

Con periodicità semestrale ed in coerenza con la tempistica di cui alla precedente lettera B), ad iniziativa della Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8, l'Azienda fornirà entro un mese dalla richiesta, informazioni in ordine agli argomenti di cui alla lettera B) del presente articolo per quanto di competenza della singola unità produttiva.
Le disposizioni previste alle precedenti lettere B) e C) del presente articolo si applicano esclusivamente a Poste Italiane S.p.A.

TORNA ALL'INDICE

Art. 6
Consultazione

La consultazione ha lo scopo di arricchire i comuni contenuti della conoscenza, ha carattere non negoziale ed interviene prima della fase esecutiva dei provvedimenti che l'Azienda intende adottare alle condizioni e secondo le modalità appresso specificate.
La consultazione si articolerà su tre livelli:
A- nazionale
B- regionale
C- unità produttiva

A) livello nazionale
La consultazione si realizza nell'ambito dei lavori di cui all'Osservatorio Paritetico Nazionale, all'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, nonché al Comitato Paritetico per le Pari Opportunità.

B) livello regionale
La consultazione riguarderà progetti esecutivi inerenti l'introduzione di innovazioni tecnologiche, anche con riguardo a programmi di intervento ambientale di sicurezza del lavoro, processi significativi di riorganizzazione, con particolare riguardo alle iniziative di formazione e riqualificazione professionale, piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo.
In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva informativa alla Delegazione Sindacale individuata secondo le norme contenute nell'art. 8, cui farà seguito - a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione - un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.
La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.
Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

C) livello di unità produttiva
La consultazione avrà per oggetto quanto previsto al primo comma della lett. B) laddove i profili applicativi riguardino una sola unità produttiva.
In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva informativa alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto nell'art. 8, cui farà seguito – a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione – un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.
La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.
Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.
La procedura prevista alle precedenti lettere B) e C) del presente articolo si applica esclusivamente a Poste Italiane S.p.A.
La presente procedura si pone come autonoma rispetto agli altri momenti di confronto sindacale regolati dal presente CCNL e pertanto non si cumula con le relative procedure.

TORNA ALL'INDICE

Art. 7
Partecipazione

In coerenza con la Dichiarazione Programmatica e la Premessa al presente contratto e con l'art. 1, le Parti stipulanti assumono la partecipazione ai diversi livelli e nei diversi luoghi del sistema delle Relazioni Industriali quale metodo per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima interno nonché per la condivisione degli obiettivi di sviluppo dell'azienda e di prevenzione del conflitto.
In tale contesto, le Parti convengono di consolidare e sviluppare le attività dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, dell'Ente Bilaterale per la formazione e la riqualificazione professionale e del Comitato per le Pari Opportunità allo scopo di favorire la costruzione di una consapevole partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento in atto sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, nel condiviso presupposto che l'integrazione e la collaborazione sviluppino i livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE

Composizione
L'Osservatorio è composto da due membri per ogni Organizzazione Sindacale stipulante e da una adeguata rappresentanza per Poste Italiane S.p.A.
I componenti dell'Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti mediante comunicazione scritta da notificare alle Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Funzionamento
L'Osservatorio si riunisce due volte l'anno, di norma nei mesi di gennaio e luglio su convocazione della Direzione aziendale. Eventuali sessioni straordinarie su tematiche specifiche possono essere attivate su richiesta della Direzione aziendale o di almeno la maggioranza dei componenti.
Sulle materie oggetto dell'Osservatorio possono essere emesse osservazioni e raccomandazioni, prevalentemente indirizzate alle parti in quanto titolari della contrattazione collettiva.
Con le osservazioni le parti assumono posizioni in merito alle tematiche trattate.

Attraverso le raccomandazioni l'Osservatorio esprime indirizzi sugli argomenti all'ordine del giorno che, pur non avendo carattere vincolante hanno la finalità di orientare e rendere coerente l'azione delle parti. Le raccomandazioni sono deliberate all'unanimità e sono portate a conoscenza dell'intero personale.
Gli oneri relativi al funzionamento dell'Osservatorio sono a carico di Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Materie
L'Osservatorio svolge funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta sia in ordine allo scenario competitivo del settore, sia in ordine alle condizioni di lavoro in Italia ed all'estero.

In particolare, costituiscono oggetto di analisi:
- le prospettive strategiche e produttive del mercato dei servizi postali anche nelle relative evoluzioni;
- gli impatti derivanti dai processi di integrazione europea sul rapporto di lavoro;
- la situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- lo sviluppo delle tecnologie e loro eventuale effetto sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- le possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze dell'Azienda e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti;
- l'assetto previdenziale del settore;
- la rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore integrazione delle persone appartenenti alla categoria dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale e regionale.

Iniziative
L'Osservatorio nell'ambito delle materie di cui sopra e con particolare riferimento al mercato del lavoro, agli scenari competitivi ed alle principali esperienze dei diversi operatori postali europei ed internazionali può promuovere:
- convegni su tematiche economico-giuridiche che prevedano la partecipazione ed il contributo di esperti esterni;
- sessioni di work-shop finalizzati a favorire momenti di incontro tra il management aziendale e la dirigenza sindacale e ad approfondire tematiche macro sugli scenari evolutivi della Società e del settore;
- benchmarking sugli scenari europei e sull'evoluzione dei principali operatori postali, che prevedano anche appositi momenti di verifica e confronto attraverso approfondimenti, studi e visite di realtà estere.

L'Osservatorio può deliberare la costituzione di un apposito organismo che, ferme restando le materie di cui agli assetti negoziali, abbia il compito di monitorare lo stato di realizzazione ed avanzamento dei principali progetti di sviluppo aziendali.

ENTE BILATERALE PER LA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

I. Le Parti stipulanti, nell'intento di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e di riqualificazione professionale in Poste Italiane S.p.A., convengono di sviluppare ed arricchire le attività dell' Ente Bilaterale a livello nazionale avente la finalità principale di sostenere, in materia di formazione, il dialogo sociale tra le Parti medesime.

II. Il funzionamento dell'Ente Bilaterale è disciplinato dal proprio regolamento interno.

III. L'Ente bilaterale ha in particolare la funzione di:
   - promuovere attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche;
   - elaborare a tal fine proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici ;
   - promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con le Regioni e/o con Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;
   - promuovere ed assumere ogni iniziativa utile a conseguire, per tutte le attività indicate negli alinea precedenti e per le attività formative svolte in Poste Italiane S.p.A., l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

I. In attuazione di quanto previsto dalla Legge 125/1991 e dai successivi Decreti del Ministero del Lavoro emanati in materia di pari opportunità, viene istituito, a livello nazionale e a livello regionale, il Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) di Poste Italiane S.p.A.
II. Il Comitato di cui al comma che precede si propone lo scopo di promuovere l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere, nell'intento di salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro fra donne e uomini, gli eventuali ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di dette pari opportunità.
III. A tal fine il C.P.O. svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui alla Legge n. 125/1991, nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con particolare riguardo alle attività di cui all'Ente Bilaterale e all'Osservatorio di cui al presente Contratto; il Comitato è Paritetico, tra Azienda e OO.SS, seppure con una diversa composizione numerica dei partecipanti.
IV. Il C.P.O. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.O. regionali vengono ubicati nell'ambito della Strutture aziendali territorialmente competenti.
V. Il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità, al quale, nell'ambito di quanto sopra precisato, viene delegata la funzione anche di coordinamento e indirizzo delle attività dei C.P.O. regionali, è composto come segue:
   a) da 6 componenti designati/e dalla Società, tra i dipendenti esperti in campo giuridico, statistico, sociologico;
   b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il CCNL designato/a dalle OO.SS. stesse;
   c) per ogni membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
VI. Il Comitato Regionale per le Pari Opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal C.P.O. nazionale, è composto come segue:

a) da 6 componenti designati dalla Società a livello regionale, tra i/le dipendenti esperti/e in campo giuridico, statistico, sociologico;
b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il presente contratto;
c) nel caso in cui la rappresentanza sindacale fosse inferiore a 6 – per l'assenza sul territorio di una delle OO.SS. stipulanti il CCNL- la Delegazione Aziendale adeguerà il numero della stessa a quella sindacale;
d) per ogni membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.

VII. Il Comitato sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento, elegge su proposta dell'Azienda il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso elegge la Segreteria.
VIII. Il/la Presidente del C.P.O. nazionale convoca il C.P.O. per la definizione e l'approvazione del Regolamento che disciplina l'attività di tutti i C.P.O. di Poste Italiane S.p.A., nella circostanza viene individuato il referente dell'Azienda per la materia e definite le agibilità individuali relative ai componenti dei predetti C.P.O.
IX. Analogamente il/la Presidente del C.P.O. regionale, convoca il C.P.O. per il recepimento formale del Regolamento di cui al comma che precede.
X. I/le componenti non potranno far parte del C.P.O. per più di due mandati consecutivi ciascuno della durata di 4 anni.
XI. Il Comitato predispone ogni due anni una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni positive sviluppate nel corso del biennio, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro secondo le scadenze previste.
XII. Gli oneri relativi al funzionamento dei C.P.O. sono a carico di Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.
XIII. Al verificarsi di modifiche/integrazioni legislative in materia, le Parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti rispetto alle previsioni del presente articolo.

TORNA ALL'INDICE

Art. 8
Delegazioni sindacali territoriali

Ai fini di quanto previsto in materia di composizione delle Delegazioni sindacali territoriali, le Parti convengono quanto segue:

I. a livello di unità produttiva la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 1 dirigente RSU eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso la U.P., congiuntamente a non più di 1 dirigente sindacale delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;
II. a livello regionale la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 24 dirigenti sindacali, dei quali:
- 12 dirigenti sindacali delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura di 2 dirigenti per ciascuna delle predette OO.SS.
- 12 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Il presente articolo costituisce ad ogni conseguente effetto parte integrante degli accordi in materia di costituzione delle RSU.

TORNA ALL'INDICE

Capitolo II
DIRITTI SINDACALI

TORNA ALL'INDICE

Art. 9
Assemblea

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalle R.S.U., nonché dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il CCNL, assemblee del personale ivi in servizio, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.
Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dalla Società di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.
La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati alla Società (unità produttiva di competenza) con preavviso scritto da notificarsi due giorni lavorativi prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.
Gli Organismi Sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti.
Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.
La partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze nonché di quelle effettuate dal responsabile della singola unità produttiva ovvero del singolo luogo di lavoro.
Viene rinviata alla contrattazione nazionale la possibile pattuizione di ulteriori ore retribuite di assemblea, nell' anno di scadenza e rinnovo del CCNL.
Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e degli Uffici Postali compresi nel territorio di pertinenza, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i predetti dipendenti possono partecipare.
Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio all'utenza ed a tal fine l'azienda darà alla stessa adeguata informativa preventiva; inoltre, le assemblee sul posto di lavoro verranno tenute di regola nelle prime o ultime due ore di servizio.
In caso di assemblea programmata per una durata superiore alle due ore, nonché per le assemblee programmate nelle strutture del Call Center, verrà assicurato un adeguato presidio; a tal fine in sede locale le Parti si incontreranno per individuare le relative attività ed il numero degli addetti interessati.
Il personale viaggiante e gli autisti dei circuiti nazionali a lungo percorso istituzionalmente e permanentemente assegnato all'attività al di fuori dalle sedi di lavoro che, non potendo partecipare, per motivi di servizio, a riunioni sul posto di lavoro, prendono parte ad altra assemblea appositamente indetta fuori dell'orario di servizio o, comunque, fuori del proprio turno di lavoro, usufruiranno di riposo compensativo per la stessa durata dell'assemblea.

La predetta disposizione può essere applicata anche al personale in servizio nell'ufficio postale con meno di 5 dipendenti.
In tali casi sarà predisposto, a cura del responsabile dell'unità produttiva nella quale si svolge l'assemblea, l'elenco nominativo del personale che, libero dal servizio, ha partecipato alla riunione, con l'indicazione della durata della stessa. Il responsabile dell'unità produttiva da cui dipende il personale in questione accrediterà, sulla base delle segnalazioni, il numero di ore, o frazione di ore, da compensare con equivalente periodo di riposo, fino al limite massimo delle 10 ore annue.

TORNA ALL'INDICE

Art. 10
Referendum

La Società deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum tra i lavoratori, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. nonché dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

TORNA ALL'INDICE

Art. 11
Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie

La Società, in ciascuna unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 200, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie e/o delle OO.SS. stipulanti il CCNL, pone permanentemente a disposizione delle medesime un idoneo locale comune attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 12
Contributi sindacali

I. Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL vengono operate dalla Società a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
II. Le deleghe devono essere inoltrate dalle Organizzazioni sindacali alle quali va effettuato il versamento alle strutture centrali o periferiche dalle quali i lavoratori direttamente dipendono.
III. Esse devono contenere:
   - le generalità del dipendente;
   - l'ufficio di appartenenza;
   - l'individuazione esatta delle mensilità sulle quali effettuare le trattenute;
   - la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
   - l'Organizzazione sindacale beneficiaria;
   - il mese e l'anno di decorrenza;
   - il luogo e la data del rilascio;
   - la firma del dipendente;
   - il consenso per il trattamento dei dati personali.
IV. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dalla Società sul conto corrente postale indicato dall'Organizzazione Sindacale beneficiaria non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.
V. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale e notificata per iscritto alla Direzione della Società.
VI. La procedura di cui al punto V deve essere osservata anche nell'ipotesi di variazioni della misura della trattenuta in questione. In tal caso l'adeguamento della misura della trattenuta avverrà entro 3 mesi dalla predetta comunicazione ferma restando la decorrenza della variazione stessa dalla data stabilita dall'Organizzazione Sindacale.
VII. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta alla Società. La revoca deve essere effettuata mediante comunicazione scritta a mezzo raccomandata indirizzata sia alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende sia all'Organizzazione Sindacale interessata.
VIII. Le deleghe a favore delle OO.SS. stipulanti, in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL, conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

TORNA ALL'INDICE

Art. 13
Diritto di affissione

La Società collocherà all'interno dei luoghi di lavoro, ed in ambienti accessibili a tutti i lavoratori, un albo a disposizione delle Rappresentanze sindacali per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili dei medesimi organismi sindacali.
I contenuti dell'informazione dovranno riguardare la materia sindacale e del rapporto di lavoro e devono rispettare le disposizioni di legge generali sulla stampa.
La Società provvederà a rimuovere il materiale di informazione o di propaganda affisso al di fuori delle apposite bacheche.

TORNA ALL'INDICE

Art. 14
Attività sindacale

Lo svolgimento dell'attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi coerenti con le prerogative sindacali necessarie a garantire la massima informazione dei lavoratori e nel rispetto della normativa vigente, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

I Dirigenti delle R.S.U., nonché i dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito dell'Unità Produttiva, nel rispetto di modalità che non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative della Società stessa**.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che, con riferimento al secondo comma del vigente articolo, individueranno in un apposito regolamento le specifiche modalità di accesso ai differenti luoghi di lavoro

TORNA ALL'INDICE

Art. 15
Tutela dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Il trasferimento ad altra unità produttiva del dirigente della R.S.U. può essere disposto solo previo nulla osta delle Associazioni Sindacali di appartenenza, salvi i casi di cambiamento di qualifica o categoria.
La medesima tutela è attribuita ai dirigenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura massima per ciascun sindacato dell'8% del numero degli iscritti risultante, a livello nazionale, dalle deleghe rilasciate dai dipendenti per la riscossione dei contributi sindacali alla data del 31 luglio dell'anno precedente a quello di riferimento, ovvero ad un dirigente sindacale per ogni unità produttiva ove il Sindacato abbia costituito, a norma di Statuto, una propria struttura territoriale.
La garanzia di cui al comma precedente non opera nella ipotesi di trasferimenti collettivi. Il riconoscimento della prerogativa di cui al presente articolo è subordinato alla preventiva comunicazione alla Società dei nominativi dei destinatari della tutela.
Le Organizzazioni Sindacali, a tal fine, avranno cura di comunicare tempestivamente alla Società ogni variazione intervenuta nelle attribuzioni degli incarichi dirigenziali.
Le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data in cui è cessato l'incarico dirigenziale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 16
Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui alla L. n. 152 del 30.3.2001, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società.

TORNA ALL'INDICE

Art. 17
Agibilità sindacali

La materia delle agibilità sindacali è regolata dalle disposizioni di legge e dai relativi accordi definiti tra le Parti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 18
Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Allo scopo di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali e al fine di ridurre quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti della clientela, Azienda e OO.SS. si obbligano a ricorrere alle procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate anche ai sensi e per gli effetti della Legge n. 146 del 1990 così come integrata dalla Legge n. 83 del 2000.

A) Controversie collettive.
Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra la Società e le OO.SS. stipulanti, escludendosi durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.
E' esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991.
Al realizzarsi della fattispecie di cui al primo comma della presente lettera A), ad iniziativa delle OO.SS. nazionali stipulanti mediante atto scritto contenente le motivazioni della controversia, si darà corso alla procedura di confronto secondo i tempi e le modalità disciplinate dall'art. 2, lett. A), del presente CCNL.

B) Conflitti di lavoro.
1) Livello di unità produttiva.
Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una unità produttiva, la R.S.U. interessata unitamente alle competenti strutture territoriali del Sindacato, darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura aziendale dell'unità produttiva, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.
Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.
Dopo tre giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura si intenderà comunque esaurita ad ogni conseguente effetto.
Ove la predetta procedura non si concluda con una conciliazione tra le Parti, si darà luogo ad un ulteriore tentativo di composizione tra le Parti a livello regionale, secondo una procedura che si articolerà e concluderà nei tempi e modi previsti dai commi I, II e III del presente punto 1).
Ai fini della presente procedura la Delegazione Sindacale resta individuata come indicato nell'art. 8 al presente CCNL.
La procedura, in tutte le sue fasi, si intende comunque esaurita e conclusa decorsi quindici giorni dal suo avvio.
Durante l'espletamento della procedura di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.
2) Livello regionale.

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più unità produttive di una stessa regione, ciascuna R.S.U. interessata, unitamente alle competenti strutture territoriali del Sindacato, darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura R.U. di regione dell'Azienda, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo dieci giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti la procedura si intenderà comunque esaurita ad ogni conseguente effetto.

Ai fini della presente procedura la Delegazione Sindacale a livello regionale resta individuata come indicato nell'art. 8 del presente CCNL.

3) Livello nazionale.

Qualora insorga un conflitto collettivo che interessi più regioni la Segreteria Nazionale della O.S. stipulante interessata darà in tal senso motivata comunicazione scritta, con effetto nei confronti di tutte le OO.SS. stipulanti, alla struttura centrale di Risorse Umane chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda darà corso ai conseguenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo dieci giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura si intenderà comunque esaurita ad ogni conseguente effetto.

Le Parti si danno atto che con le procedure di cui alla lettera B) del presente articolo hanno inteso dare anche applicazione alle previsioni vigenti in materia di "procedure di raffreddamento e di conciliazione" di cui alla Legge n. 83 del 2000.

TORNA ALL'INDICE

Capitolo III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

In tema di occupazione e mercato del lavoro, le Parti, alla luce delle evoluzioni legislative in corso, ritengono necessario individuare momenti di verifica e monitoraggio congiunto sulla materia.

In particolare, con riferimento agli istituti inerenti la costituzione del rapporto di lavoro già disciplinati nel presente Contratto, qualora dovessero verificarsi modifiche od integrazioni di legge, le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di esaminare i contenuti e le compatibilità delle nuove discipline con le disposizioni contrattuali ed individuare modalità, tempistiche e procedure che ne consentano l'eventuale differente applicabilità in Azienda.

Parimenti, qualora dalle evoluzioni legislative sopra richiamate dovesse scaturire la definizione di ulteriori tipologie e forme contrattuali, le Parti si impegnano ad approfondire ed analizzare i contenuti delle stesse ed a valutarne la eventuale applicabilità.

TORNA ALL'INDICE

Art. 19
Assunzione

I. Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e del presente contratto.

II. All'atto dell'assunzione la Società comunica al lavoratore per iscritto:
   - la data di assunzione;
   - l' inquadramento professionale;
   - il luogo di lavoro;
   - la struttura di assegnazione;
   - il trattamento economico iniziale;
   - la durata del periodo di prova.

III. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del vigente CCNL.

IV. Ai fini dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:
   - documento di identificazione;
   - certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
   - certificato degli studi compiuti;
   - copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
   - certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale se diverso dalla residenza);
   - copia del codice fiscale;
   - certificato medico non anteriore a tre mesi dal quale risulti l'idoneità al lavoro rilasciato dall'A.S.L. territoriale ovvero dal medico competente nei casi previsti dal D.Lgs. n.626/1994 e successive modifiche.

V. Il lavoratore, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito, le dichiarazioni sostitutive ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

VI. Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente e per iscritto gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

TORNA ALL'INDICE

Art. 20
Periodo di prova

I. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.

II. La durata del periodo di prova è:
   - fino ad un massimo di quarantacinque giorni per i lavoratori appartenenti al livello F;
   - fino ad un massimo di tre mesi per i lavoratori appartenenti ai livelli E, D, C, B;
   - fino ad un massimo di sei mesi per i lavoratori appartenenti al livello A.

III. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato i 30 giorni di calendario per la prova di durata massima

trimestrale e 60 giorni di calendario per quello di durata massima semestrale. Il periodo di prova resta altresì sospeso in caso di infortunio sul lavoro; in tal caso il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato la durata di sei mesi.

IV. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto al comma III che precede e nei casi in cui la Società ritenga giustificata l'assenza stessa; in detti casi il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.

V. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non in prova.

VI. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per il livello nel quale il dipendente è stato assunto. Durante detto periodo verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione.

VII. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, in qualsiasi momento, da ciascuna delle due parti stipulanti senza obbligo di preavviso, con diritto al TFR e alle connesse competenze di fine lavoro.

VIII. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa della Società durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al dipendente la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.

IX. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 21
Classificazione del personale

A decorrere dal 1° gennaio 2004, fatte salve ulteriori specifiche decorrenze, il personale in relazione al diverso grado di partecipazione al processo produttivo aziendale, al differente apporto professionale richiesto e alle diverse responsabilità connesse ad ogni funzione aziendale, è inquadrato in 6 livelli professionali :

LIVELLO PROFESSIONALE
F
E
D
C
B
A

L'inquadramento del personale avviene sulla base di declaratorie generali, ruoli ed esemplificazioni di figure professionali.
Le parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle attività dei ruoli non ha carattere esaustivo.
Le declaratorie, i ruoli e le figure professionali descritti consentono per analogia di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.
Nell'ambito delle predette declaratorie vengono individuate alcune figure professionali che, in relazione all'esperienza maturata ed alla conseguente completezza nel ruolo, vengono distinte in "junior" e "senior".
Le Parti convengono che per il passaggio a "senior" è necessario maturare un'esperienza professionale, supportata anche da idonei percorsi formativi finalizzati al consolidamento nello specifico ruolo ed all'acquisizione delle competenze distintive, per un periodo complessivo di 24 mesi di effettivo svolgimento delle stesse mansioni: tale periodo è convenzionalmente ridotto per il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato con 24 mesi di anzianità nella misura di:

- 6 mesi per le figure professionali junior indicate nel livello E;
- 12 mesi per l'operatore sportello junior del livello D.

Declaratorie

LIVELLO F

Lavoratori che svolgono attività semplici, con conoscenze elementari ed attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche; tali attività manuali e non, presuppongono conoscenze tecniche non specifiche o, se di natura amministrativa–tecnica-contabile, di mero supporto manuale o di contenuto puramente esecutivo. Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.
Ruoli
Addetto di Base
Lavoratori che svolgono servizi di vigilanza, anticamera, portineria e collegamenti interni; servizi di archivio, protocollo, copia ed operazioni connesse, anche con l'uso di strumenti meccanici o informatici; mansioni di operaio comune.
Figure professionali esemplificative:
Addetto al protocollo
Addetto guardiania e accessi

LIVELLO E
Lavoratori che operano nel business di base o in attività di supporto, a contatto o meno con la clientela, con conoscenze generiche di carattere tecnico pratico, che svolgono in autonomia attività esecutive e tecniche con contenuti professionali di natura operativa, con capacità di utilizzazione di strumenti semplici e complessi, sulla base di processi definiti e/o di istruzioni dettagliate.
Ruoli
Addetto junior- Addetto

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti.

Figure professionali esemplificative

Addetto CRP - junior
Addetto CUAS – junior
Addetto UDR - junior
Portalettere - junior
Addetto Call Center – junior
Addetto Staff – junior
Addetto Centralino

LIVELLO D

Lavoratori che svolgono attività esecutive e tecniche, con conoscenze specifiche, responsabilità personali e di gruppo, con contenuti professionali di parziale o media specializzazione. Comprende i lavoratori che, impegnati direttamente nel business di base o in attività di supporto, svolgono attività a contatto o meno con la clientela che presuppongono adeguata preparazione professionale con capacità di utilizzo di strumenti semplici e complessi e che richiedono preparazione tecnico-professionale di parziale o media specializzazione e capacità di autonomia operativa nei limiti dei regolamenti di esecuzione.

Ruoli

Addetto senior

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni secondo le tempistiche previste al sesto comma del presente articolo.

Figure professionali esemplificative

Addetto CRP - senior
Addetto CUAS - senior
Addetto UDR – senior
Portalettere - senior
Addetto Call Center – senior
Addetto Staff – senior

Ruoli

Operatore Junior - Operatore

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, svolgono nell'ambito di procedure definite, attività amministrative, tecniche o gestiscono le relazioni con i clienti fornendo informazioni sui prodotti o effettuando le operazioni richieste.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – junior
Operatore Doganale

LIVELLO C

Lavoratori che in possesso di conoscenze specifiche qualificate svolgono attività di carattere tecnico-amministrativo-commerciale, di coordinamento di lavoratori o particolari incarichi di responsabilità. Nell'ambito di tali attività effettuano operazioni complesse in piena autonomia e con potere di iniziativa nell'ambito di procedure definite e disposizioni dei responsabili gerarchici.

Ruoli

Operatore senior

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni, secondo le tempistiche previste al sesto comma del presente articolo, nell'ambito di procedure definite, espletando attività tecnico-amministrative e gestendo le relazioni con i clienti.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – senior
Operatore Polivalente

Ruoli

Coordinatore

Lavoratori che coordinano le risorse assegnate individuando soluzioni tecnico-operative utili alla gestione, all'addestramento ed al supporto della squadra; presidiano la corretta esecuzione delle attività operative e fungono da interfaccia con le figure preposte gerarchicamente al livello superiore per la segnalazione e risoluzione di eventuali criticità.

Figure professionali esemplificative

Caposquadra Portalettere
Caposquadra Lavorazioni Interne
Caposquadra CRP
Direttore Ufficio Postale Monoperatore
Direttore Ufficio Postale - fino al 31.12. 2004
Operatore Doganale Master

Nota a Verbale

Al fine di realizzare il coerente riposizionamento nel livello inquadramentale C del personale appartenente ai CUAS, SCA, Call Center, Orion, Pegasus e Staff, le parti concorderanno entro il 31/12/03, attraverso il lavoro della Commissione Paritetica per la classificazione del personale, le evoluzioni e gli sviluppi delle figure professionali di tali ambiti organizzativi.

LIVELLO B

Lavoratori che in possesso di conoscenze specialistiche svolgono funzioni inerenti attività tecnico/specialistiche ovvero funzioni di gestione, guida e controllo con responsabilità di un gruppo di lavoratori, con facoltà di decisione nell'ambito di un'autonomia funzionale circoscritta da direttive superiori, norme o procedure aziendali, idonee anche a supportare i processi decisionali.

Ruoli

Supervisor

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, sono responsabili della gestione di risorse umane e rispondono direttamente degli obiettivi del gruppo assegnati dall'azienda; fungono da punto di riferimento professionale supportando il gruppo di persone coordinate nello svolgimento delle attività e ripartiscono le attività rispetto ai carichi di lavoro; rilevano le esigenze formative/addestramento del team seguito, in relazione a nuovi prodotti, servizi, procedure.

Figure professionali esemplificative

Tutor Call Center

Responsabile Turno CRP
Responsabile Turno Sistemi Informativi
Direttore Ufficio Postale
Ruoli
Specialista
Lavoratori che possiedono un know-how specialistico e che in diversi ambienti organizzativi aziendali, nei limiti delle direttive dei propri superiori, forniscono supporto di tipo specialistico in relazione a specifiche tematiche in progetti e/o processi di lavoro, interfacciandosi con le funzioni aziendali di riferimento.
Figure professionali esemplificative
Specialista Progetti Operativi di Filiale
Specialista Sala Consulenza
Sistemista
Analista programmatore
Specialista di staff
Specialista Tecnico di Impianti
Web Designer

LIVELLO A - Quadri
Lavoratori con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell' attuazione degli obiettivi della società, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza. Appartengono a questo livello i dipendenti che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito commerciale o progetti di interesse strategico per la Società, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.
All'interno del presente livello professionale sono individuate due distinte posizioni retributive: A2 ed A1.
Posizione Retributiva A2
Ruoli
Responsabile di Struttura
Lavoratori che sono responsabili di strutture organizzative e della gestione di risorse umane/economiche e che rispondono direttamente degli obiettivi assegnati dall'Azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della società e la conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.
Figure professionali esemplificative
Responsabile di Servizio CRP
Direttore Ufficio Postale
Responsabile UDR
Ruoli
Professional
Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta sugli obiettivi nel territorio di competenza e/o che possiedono un elevato know-how specialistico e, in diversi contesti organizzativi aziendali, contribuiscono con il proprio supporto professionale al mantenimento di elevati standard qualitativi. L'attività di tali figure professionali è caratterizzata da supporto consulenziale e/o interpretativo, analisi e studio, progettazione e indirizzo in relazione a specifiche tematiche.
Figure professionali esemplificative
Product Manager
Responsabile Commerciale di Area
Analista
Posizione Retributiva A1
Ruoli
Responsabile di Struttura Complessa
Lavoratori che, in ambienti organizzativi eterogenei e complessi, sono responsabili della gestione di risorse umane ed economiche e rispondono direttamente degli obiettivi assegnati dall'azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della Società di elevata complessità e la piena conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.
Figure professionali esemplificative
Responsabile Area Territoriale Call Center
Responsabile CPO Base
Responsabile di Servizio (Filiale / Polo / CMP)
Direttore Ufficio Postale
Responsabile UDR
Ruoli
Professional Master
Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta su obiettivi di rilevante complessità economica in aree geografiche di grandi dimensioni e/o che possiedono un elevato know-how specialistico fungendo, in diversi contesti organizzativi aziendali, da punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità contribuiscono a supportare le politiche aziendali attraverso attività di consulenza, progettazione e indirizzo.
Figure professionali esemplificative
Responsabile Engineering
Responsabile Gestione Immobiliare

Mobilità Professionale
In relazione alle esigenze tecnico – produttive dei diversi ambiti organizzativi, ed alla necessità di conseguire negli ambiti medesimi un livello comune di professionalità atto ad evitare la parcellizzazione dei compiti nei processi di lavoro, nonché di favorire l'accrescimento, anche orizzontale, delle competenze delle risorse, la Società terrà conto, nell'impiego del personale, dei seguenti criteri principali:
- nella mobilità d'impiego delle risorse, in posizioni di pari livello di inquadramento, tra i diversi ambiti organizzativi come di seguito specificati, ovvero, all'interno dello stesso ambito organizzativo, tra diverse attività o figure professionali, si terrà conto del grado di specializzazione e delle limitazioni correlate ad attività propriamente tecniche.

In particolare, al fine di valorizzare lo sviluppo orizzontale delle competenze e salvaguardare la professionalità acquisita, la fungibilità orizzontale, tra i diversi ambiti organizzativi, potrà essere attuata nei seguenti termini:
- Recapito verso CRP/CUAS;
- CRP/CUAS/Recapito verso Servizi e Staff di supporto al Business;

- Staff di supporto al Business verso Servizi e viceversa.

Nota a verbale
Con riferimento ai criteri di mobilità professionale sopra definiti, le Parti si danno atto che, qualora dovessero attuarsi piani di riorganizzazione che interessino i CRP ed i CUAS, i relativi processi condivisi potranno prevedere meccanismi di fungibilità orizzontale verso il recapito delle risorse ivi operanti.

Criteri di accesso ai livelli professionali
La società per la copertura di esigenze rilevate nelle diverse posizioni interne valorizzerà la ricerca e lo sviluppo delle risorse interne utilizzando sistemi integrati di selezione, formazione e valutazione del potenziale e delle competenze. Nelle fasi di ricerca verranno utilizzate metodologie che si ispireranno anche a criteri oggettivi con l'obiettivo condiviso della migliore coniugazione dello sviluppo aziendale e professionale dei dipendenti e della valorizzazione dell'esperienza maturata.
In particolare, i criteri di accesso ai livelli professionali di maggiore responsabilità, identificati essenzialmente nei Quadri, sono ispirati a principi di riferimento coerenti con gli obiettivi strategici della Società, nella consapevolezza che tali figure costituiscono un riferimento organizzativo fondamentale per il presidio dei processi ed il raggiungimento dei risultati aziendali.

Mutamento temporaneo di mansioni
In applicazione dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art . 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 -in caso di assegnazione a mansioni superiori a quelle del livello di appartenenza- il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi, salvo che la medesima non abbia luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
Quadri
Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n.190 e della legge 2 aprile 1986 n.106 sono definiti Quadri i dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.
I requisiti di appartenenza sono individuati nella declaratoria del livello A, del presente contratto.
Con riferimento al personale appartenente al livello professionale A, in ragione della particolare rilevanza attribuita alla figura del Quadro in Azienda, nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale della formazione, potranno essere promossi specifici progetti formativi finalizzati alla crescita ed allo sviluppo delle professionalità e delle competenze.
L'Azienda si impegna, inoltre, a valutare eventuali proposte avanzate dai singoli lavoratori in ordine ad iniziative formative mirate ad accrescere specifiche competenze professionali.
In tale ambito saranno inoltre valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società, le prioritarie necessità formative espresse da ciascun Quadro.
Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore viene riconosciuta ai "Quadri" – previa specifica autorizzazione aziendale- la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.
In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n. 106 - in caso di assegnazione a mansioni proprie della categoria del livello A Quadri nonché a quelle specificate per la posizione retributiva A1, anche nel caso di appartenenza alla posizione retributiva A2, ovvero a mansioni dirigenziali – al lavoratore compete il trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo superiore a sei mesi.

Commissione Paritetica per la Classificazione Professionale
In relazione al nuovo sistema di classificazione professionale e all'esigenza condivisa dalle parti di curarne lo sviluppo, in coerenza con la nascita e l'evoluzione di nuove figure professionali, si conviene di istituire, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione Paritetica per la Classificazione Professionale, composta da 6 membri per ciascuna parte.
Alla Commissione è demandato il compito di condurre attività di osservazione e studi sull'evoluzione delle professionalità esistenti all'interno delle aziende, anche attraverso progetti ed analisi comparate sui principali scenari di riferimento.
Nell'ambito delle proprie competenze la Commissione, in coerenza con la nascita dei nuovi progetti sperimentali e dei processi di innovazione tecnologica/organizzativa, potrà formulare proposte per favorire l'avvio di progetti formativi inerenti lo sviluppo e l'evoluzione della figura professionale del portalettere.
Le Parti rinviano ad un successivo accordo la definizione delle modalità di funzionamento della Commissione, necessarie a garantirne la piena operatività.

TORNA ALL'INDICE

Art. 22
Rapporto di lavoro a tempo determinato

I. Con riferimento ai principi sanciti dall'Accordo Europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 in materia di contratti a tempo determinato - ove si riconosce che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori, e che gli stessi rispondono in alcune circostanze sia alle esigenze dei datori di lavoro, che a quelle dei lavoratori - le Parti convengono la seguente disciplina relativa agli ambiti affidati alla contrattazione collettiva dalle norme vigenti.
II. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura media annua dell'8% del numero dei lavoratori in servizio su base regionale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente per Poste Italiane S.p.A. e nella misura del 10% per le altre Società cui si applica il presente CCNL, i contratti a tempo determinato stipulati per:
    - incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il personale in servizio nell'unità produttiva interessata;
    - temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
    - per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero a processi produttivi soggetti a riorganizzazione e riconversione;
    - per far fronte a più commesse concomitanti, alle quali non sia possibile far fronte con il personale presente interessato alla tipologia di commesse.
III. Nella percentuale complessiva riferita a Poste Italiane S.p.A. nel comma che precede, è ricompresa una percentuale del 3% che potrà essere utilizzata solo a seguito di positiva verifica svolta con le OO.SS territoriali.
IV. In relazione a quanto precede, nel caso di contemporaneo ricorso in Poste Italiane Spa al lavoro temporaneo, di cui all'art. 25 ed al contratto a tempo determinato, nelle fattispecie di cui al comma II del presente articolo, la percentuale complessiva di lavoratori utilizzabili con le suddette tipologie, fermo restando il rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo rispettivamente previsti, non potrà

superare il 14% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

V. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

VI. Nel corso del rapporto di lavoro l'Azienda fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito della provincia di appartenenza, in modo da agevolarli nella eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione aziendali in uso.

VII. L' Azienda informerà le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto in merito al lavoro a tempo determinato, secondo quanto previsto dall'art. 5, del presente CCNL.

VIII. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

IX. Per il personale assunto con contratto a tempo determinato la durata del periodo di prova viene fissata in misura non superiore ad 1/5 della durata del contratto stesso. Nel caso in cui il predetto periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo stesso ove le assenze, cumulativamente, non superino 1/3 della durata del periodo di prova in caso di malattia, o l'intera durata del periodo di prova stesso in caso di infortunio.

X. In caso di malattia, il lavoratore con contratto a tempo determinato ha diritto alla retribuzione ed al periodo di comporto nella misura pari ad 1/6 della durata del contratto stesso e comunque non oltre la scadenza del medesimo.

XI. Con riferimento alla disciplina di legge in materia di esclusioni da limitazioni quantitative dei contratti di lavoro a tempo determinato, le Parti si danno atto che per fase di avvio di nuove attività, si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dalla data di avvio di un nuovo servizio, di una nuova attività ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 23
Rapporto di lavoro a tempo parziale

I. Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale, mediante assunzioni dall'esterno ovvero mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno, avviene nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni e compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.

II. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è formalizzato con lettera, sottoscritta dalle parti, nella quale sono indicati:
- la data di assunzione o di trasformazione;
- l'inquadramento professionale;
- la mansione;
- il luogo di lavoro;
- la struttura di assegnazione;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata del periodo di prova;
- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

III. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, la Società darà precedenza al personale a tempo parziale già impegnato in precedenza a tempo pieno e in subordine a quello assunto a tempo indeterminato a tempo parziale, sempreché ne abbia fatto richiesta, che sia in possesso dei requisiti richiesti e/o che ricopra posizioni di identico o equivalente contenuto professionale.

IV. La prestazione individuale, determinata consensualmente tra le parti, non può essere, in ragione d'anno, inferiore a 900 ore o superiore a 1300 ore. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, le predette prestazioni possono essere, nell'ambito del secondo livello di contrattazione e sempre su base consensuale, ridotte ovvero ampliate.

V. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale e misto.
A titolo esemplificativo la prestazione di lavoro può articolarsi:
1. con presenza giornaliera su tutti i giorni della settimana;
2. con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana;
3. con presenza articolata nel corso dell'anno anche limitatamente ad alcuni periodi di esso;
4. con presenza in alcuni giorni dell'anno per tutti i giorni della settimana o in parte di essi.

VI. Il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare su base regionale complessivamente il 10% del personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
La predetta aliquota potrà essere incrementata entro il limite massimo di un ulteriore 5% nell'ambito del secondo livello di contrattazione.
All'inizio di ogni anno, e comunque prima dell'avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alle OO.SS., a livello regionale, in ordine ai livelli professionali e alle tipologie di attività interessate dall'attivazione di rapporti a tempo parziale.
Per le altre Aziende alle quali si applica il contratto di Poste Italiane S.p.A., il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

VII. VII Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale la Società favorirà, ai fini della precedenza nell'accoglimento e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande avanzate dai lavoratori con gravi motivi personali o familiari (ad es. dipendenti portatori di handicap grave, dipendenti con figli portatori di handicap grave) ovvero con figli di età inferiore a 8 anni, nonché lavoratori-studenti.
La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata comunque non inferiore a 12 mesi; in tale seconda ipotesi, salvo disdetta da notificarsi da parte della Società o del lavoratore almeno 60 giorni prima della data di scadenza, il rapporto si intende prorogato tacitamente per la stessa durata.
Richieste da parte del personale di tornare a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dalla Società compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.
In caso di disdetta, il lavoratore a tempo parziale tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno in posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito del livello di inquadramento di appartenenza.

DICHIARAZIONI A VERBALE:

A. In caso di disdetta da parte della Società, la stessa valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive ed a fronte di comprovate necessità del lavoratore, la possibile permanenza dell'interessato in regime di orario ridotto, anche attraverso l'eventuale sua assegnazione ad altra unità produttiva.

B. In caso di ritorno del lavoratore ad attività a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con il livello di inquadramento professionale di appartenenza, lo reinserirà nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno viciniore .

VIII. Una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella concordata è possibile soltanto per accordo scritto tra lavoratore e Società a fronte di esigenze organizzative e produttive. La predetta variazione avviene con preavviso di almeno 10 giorni rispetto all'inizio della variazione medesima e con indicazione della durata complessiva, durante la quale il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Decorsi 5 mesi dalla stipulazione del predetto accordo, introduttivo di clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
a) esigenze di carattere familiare;
b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

Nel caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il predetto periodo di preavviso potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

IX. E' consentito lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato per le causali di cui al precedente art. 22, nella misura massima del 10% della prestazione annua individuale e comunque nel limite di 100 ore annue.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa non può superare le due ore giornaliere.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato e comunque agli effetti dell'art. 3 del succitato D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, nelle seguenti fattispecie:
- incrementi di attività non prevedibili;
- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- esigenze di formazione;
- esigenze in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le limitazioni previste dal presente comma potranno essere superate per il personale impiegato presso i call center, sulla base di norme adeguate alla specificità della prestazione lavorativa, da definirsi in appositi accordi tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

X. Il trattamento economico è commisurato alla relativa durata della prestazione.

Il trattamento normativo è determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione .

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in particolare per quanto concerne le ferie, ad un numero di giorni:
- pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale orizzontale;
- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale verticale;
- calcolato combinando i due criteri se il rapporto di lavoro è a tempo parziale misto.

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale verticale, ferma restando la disciplina contrattuale prevista in materia di Assenze per malattie-Trattamento, di cui all'art. 40 del presente CCNL, il periodo di comporto verrà riproporzionato in relazione alle giornate di prestazione lavorativa pattuita.

Al personale a tempo parziale sono applicate le tutele di cui all'art. 4 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (Principio di non discriminazione).

XI. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 5 informerà le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

TORNA ALL'INDICE

Art. 24
Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle leggi in materia.

Assunzione

I. L'assunzione dell'apprendista è subordinata all'autorizzazione della competente Direzione Provinciale del Lavoro alla quale dovranno essere precisate le condizioni della prestazione richiesta all'apprendista, il genere di addestramento cui verrà adibito e la qualifica da conseguire al termine del rapporto.

II. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito per iscritto e preceduto da visita sanitaria finalizzata all'accertamento della idoneità delle condizioni fisiche dell'assumendo rispetto allo svolgimento delle prestazioni previste dalla successiva occupazione.

III. Il lavoratore assunto con rapporto di apprendistato è soggetto ad un periodo di prova di un mese, per l'acquisizione della qualifica di livello F, e di 2 mesi per quella di livelli di inquadramento superiori . Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non superino la durata prevista per la prova. Nel solo caso di interruzione del periodo di prova per infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non abbiano superato la durata di 6 mesi.

Limiti di età

I. Le Parti stipulanti convengono che, in applicazione delle previsioni di cui all'art.16, comma 1, della Legge 196/1997, possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a diciotto anni e non superiore a ventiquattro, ovvero, ventisei nelle aree di cui agli obiettivi n.1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Trattamento normativo

I. L'apprendista ha diritto nel periodo dell'apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale compie il tirocinio, ivi comprese in particolare le previsioni in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e ferie.

II. Restano confermati i divieti e le limitazioni previsti dalla legislazione vigente.

III. L'apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad 1/3 della durata

complessiva del rapporto instaurato. Nel solo caso di infortunio sul lavoro l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della retribuzione per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad 1/2 rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.

IV. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; in tale ultimo caso esso dovrà avere durata non inferiore al 60% di quella prevista per il tempo pieno, dovendosi assicurare l'obbligo formativo nella misura preventivamente autorizzata dai competenti organismi.

Trattamento economico

I. La retribuzione degli apprendisti risulta costituita dalla seguente paga base mensile:
   - per la prima metà del periodo di apprendistato, il 75% dei minimi tabellari ed il 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite;
   - per la seconda metà del periodo di apprendistato, l'85% dei minimi tabellari e del 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite.

II. Per gli apprendisti a tempo parziale il trattamento economico è commisurato alla relativa durata della prestazione.

Formazione

I. L'impegno formativo dell'apprendista esterno all'Azienda, di cui all'art 16, comma 2, della Legge n. 196/97, è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

Titolo di studio	ore formative medie annue
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario e/o Laurea	60

II. Le attività formative, ancorché svolte presso istituti di formazione o altre entità, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

III. E' in facoltà dell'Azienda anticipare parte delle ore di formazione previste per gli anni successivi.

IV. Le ore di formazione, nei limiti sopra detti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Contenuti della Formazione

I. La formazione degli apprendisti ai sensi dei decreti attuativi dell'art. 16 della Legge 196/1997, riguarderà contenuti di carattere generale inerenti le principali aree di funzionamento aziendale e contenuti che consentano l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

II. Le attività formative, in relazione alla professionalità da acquisire, rientrano tra quelle di seguito riportate:
   a. competenze relazionali;
   b. organizzazione ed economia;
   c. disciplina del rapporto di lavoro;
   d. sicurezza sul lavoro;
   e. conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore e contesto aziendale;
   f. conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
   g. conoscenza ed utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro;
   h. conoscenza ed utilizzazione di strumenti e tecnologie di lavoro anche con riferimento all'area informatica;
   i. conoscenza ed utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
   l. conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

III. Il consolidamento dell'intervento formativo funzionale all'acquisizione di conoscenze linguistico/matematiche e finalizzato ad un più proficuo utilizzo dell'apprendista, può essere garantito nell'ambito di moduli predisposti dall'Azienda anche relativamente al restante personale.

Tutor

I. Le Parti stipulanti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, della Legge 196/1997 e dell'art. 3, comma 3, del D.M. 28/02/2000 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

Sfera di applicazione

I. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli E, D, C, B e F di cui alla classificazione del personale con esclusione delle figure con funzioni di coordinamento e controllo.

II. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, comma 2, della Legge 196/1997, è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

Proporzione numerica

I. Il numero degli apprendisti non può superare a livello regionale il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Tale limite potrà essere elevato fino ad un ulteriore 5% nell'ambito del secondo livello di contrattazione.

II. Nelle altre aziende cui si applica il presente CCNL, il numero di apprendisti non può superare il 15% calcolato secondo il criterio di cui al presente comma.

Durata

I. I La durata del rapporto di apprendistato è fissata, in relazione alla qualifica da conseguire, secondo lo schema di seguito riportato:

Livello	Mesi
E,D, C, B	18 mesi
F	36 mesi

II. II Ai fini della certificazione dell'idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato, l'Azienda rilascia relativo attestato sulla base delle esperienze maturate nell'intero periodo di apprendistato. Ove il giudizio finale non risulti positivo, l'apprendista a richiesta sosterrà prove di idoneità.

III. III Fatte salve le norme di legge, la Società, valutate le condizioni tecniche, organizzative e produttive, sussistendo le condizioni di idoneità, procederà, al termine del periodo di apprendistato, alla trasformazione a tempo indeterminato del relativo contratto.

Informativa

La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 5, informerà le rappresentanze sindacali aziendali stipulanti, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e delle relative attività formative.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Parametro di ingresso apprendisti

Le Parti individuano la posizione retributiva di cui al livello professionale D, quale parametro convenzionale di riferimento per l'applicazione delle previsioni di cui al presente articolo.

TORNA ALL'INDICE

Art. 25
Lavoro temporaneo

I. La Società si potrà avvalere di prestazioni di lavoro temporaneo in conformità alla vigente legislazione in materia, in particolare:
   - alle disposizioni dell'art. 1, comma 2, lettere b) e c) della Legge 24 giugno 1997, n. 196;
   - alle esclusioni di cui all'art. 1 comma 4 della Legge 24 giugno 1997 n. 196;
   - alle previsioni di cui all'art. 3 dell'Accordo Interconfederale Confindustria del 16 aprile 1998, da intendersi riferita su base regionale.

II. Inoltre in attuazione delle previsioni di cui all'art. 1 comma 2 lettera a) della citata Legge, si definiscono le ulteriori seguenti causali di ricorso alle prestazioni di lavoro temporaneo:
   - temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
   - sostituzione dei lavoratori assenti per aspettativa, congedo, ferie, partecipazioni a corsi di formazione ovvero malattia e temporanea inidoneità a svolgere la mansione assegnata;
   - esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
   - maggiore fabbisogno di personale connesso a situazioni di mercato congiunturali e non consolidabili;
   - punte di più intensa attività cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate;
   - esecuzioni di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
   - necessità non programmabili connesse alla manutenzione degli impianti nonché al ripristino della funzionalità e della sicurezza degli stessi.

III. Le Parti, per motivate esigenze tecnico/produttive ed organizzative, potranno individuare ulteriori ipotesi di ricorso rispetto a quelle previste nel presente articolo.

IV. L'Azienda provvederà a comunicare alle OO.SS. stipulanti il CCNL il numero dei contratti di fornitura conclusi, l'inquadramento ricoperto, e le relative causali, specificando la relativa durata media. Provvederà inoltre a fornire alle RSU dell'Unità Produttiva interessata, ovvero in mancanza alle RSA, congiuntamente alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, le comunicazioni previste nell'art. 7 comma 4 lettera a) e b) della citata Legge.

TORNA ALL'INDICE

Art. 26
Contratto di Formazione e Lavoro

Alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia nonché le previsioni di cui agli Accordi Interconfederali del 18 dicembre 1988 e del 31 gennaio 1995.

I. Possono essere stipulati, in conformità ai progetti formativi all'uopo predisposti, contratti di formazione e lavoro mirati:
   a. all'acquisizione di professionalità intermedie, con una durata massima di 24 mesi;
   b. all'acquisizione di professionalità elevate, con una durata massima di 24 mesi;
   c. all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e produttivo, con una durata massima di 12 mesi.

II. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro di cui ai punti a) e b) del comma precedente, sono garantite rispettivamente 120 e 140 ore di formazione teorica e pratica.

	Durata	Professionalità intermedie	Professionalità elevate
Formazione teorica	18 mesi 24 mesi	60 h 80 h	100 h 100 h
Formazione pratica		40 h	40 h
Totale	18 mesi	100 h	140 h
Totale	24 mesi	120 h	140 h

III. Ai giovani assunti con contratto di inserimento lavorativo di cui al punto c del comma I, è garantita una formazione teorica di 20 ore.

IV. La valutazione di conformità dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica, è affidata alle Commissioni Paritetiche istituite a livello territoriale dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia.

V. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono inquadrati ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, per un periodo definito nell'ambito degli specifici progetti formativi approvati dagli organi competenti.
   I suddetti progetti formativi non potranno comunque prevedere l'inserimento del lavoratore al livello più basso del sistema di classificazione del personale.

VI. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è previsto un periodo di prova la cui durata è fissata in 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi, e 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti fino a 24 mesi.

VII. Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:
   - in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 gg. di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

   Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 gg. di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:
   a) unica malattia di durata non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
   b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

   I periodi di conservazione del posto sopra previsti si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, un trattamento economico pari a quello previsto dal presente CCNL.

VIII. Contratti di formazione e lavoro a tempo parziale possono essere stipulati compatibilmente con le finalità formative del rapporto di lavoro.

IX. I Progetti di formazione e lavoro saranno oggetto di specifica informativa nei confronti delle OO.SS.
In particolare, i progetti potranno essere oggetto di approfondimento nell'ambito delle attività e delle funzioni demandate all'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione professionale di cui all'art. 7 del presente CCNL, anche al fine di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione in Poste Italiane S.p.A.

X. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le vigenti previsioni di legge e di contratto.

TORNA ALL'INDICE

Art. 27
Telelavoro

Le Parti concordano nel considerare il telelavoro una innovativa modalità della prestazione finalizzata a realizzare le esigenze di flessibilità organizzativa e di produttività dell'Azienda coniugandole con quelle dei lavoratori.
Il telelavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, costituisce una forma di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il prevalente utilizzo di strumenti telematici da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.
Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, secondo modalità logistico-operative riconducibili alle seguenti tipologie:

- Telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio;
- Telelavoro da remoto, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali;
- Telelavoro mobile, nei casi in cui l'attività viene resa prevalentemente all'esterno della struttura aziendale di appartenenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici collegati con la struttura stessa.

Le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.
Ad ogni effetto del rapporto di lavoro sarà garantita ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale, anche attraverso la valorizzazione dei principi di autonomia e responsabilità connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.
Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro potranno essere espletate in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi correlati alla prestazione lavorativa resa.
L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici in Azienda per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione, alla pianificazione del lavoro, ed alle ulteriori occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza.
Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire l'accesso a organi istituzionali esterni e a rappresentanti dell'Azienda, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del proprio domicilio.
Ai dipendenti che svolgono prestazioni di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che operano in Azienda.
Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei compiti e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.
Al dipendente sarà assicurata la formazione specifica prevista per il profilo professionale di appartenenza. Saranno inoltre assicurati interventi formativi e di comunicazione connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.
Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
In relazione all'introduzione dell'istituto, che nella prima fase di attuazione avrà carattere sperimentale, si conviene che le modalità di regolamentazione della prestazione di lavoro connesse all'attuazione di progetti di telelavoro ed alle figure professionali interessate saranno oggetto di definizione tra le Parti.
Sin dall'avvio del primo progetto sarà costituito un Osservatorio Paritetico con il compito di monitorare e valutare i risultati dei progetti applicati al termine della fase di sperimentazione degli stessi, anche al fine di verificarne gli effetti sulle condizioni personali e professionali del lavoratore.
I risultati dei lavori dell'Osservatorio Paritetico saranno oggetto di confronto tra le Parti, che valuteranno eventuali interventi di adeguamento dell'istituto.

TORNA ALL'INDICE

Art. 28
Orario di lavoro

I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.

II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto definito tra le Parti in relazione alle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti.

III. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore.

IV. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.

V. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.

VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato.

VII. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un intervallo da 30 a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo; in questa tipologia di orario il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide con il sabato. La determinazione della durata di detto intervallo oltre i 30 minuti ed entro il limite di 60 minuti, formerà oggetto di confronto con la delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

VIII. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, la Società potrà prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione sulla generalità degli interessati. Detta soluzione, ove impegni un arco temporale superiore a 30 giorni, formerà oggetto di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

IX. Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.
Per esigenze legate all'articolazione di lavoro su turni, le Parti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno stabilire durate inferiori di riposo giornaliero, fino ad un minimo di otto ore consecutive, ferma restando la misura minima di undici ore medie nell'arco del mese.

Dichiarazione a Verbale
Nelle more del completamento del processo di automazione del sistema di rilevazione delle presenze, che avverrà entro il 31.12.2003, le Parti in coerenza con quanto previsto al comma V del presente articolo, si danno atto che l'orario di lavoro osservato dal lavoratore verrà rilevato, laddove già non assicurato da sistemi automatici, dalla documentazione amministrativa sottoscritta dal dipendente, nel rispetto delle procedure aziendali.
Rispetto a quanto sopra è facoltà del dipendente richiedere gli eventuali riscontri sull'orario.

TORNA ALL'INDICE

Art. 29
Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

1. Orario a turno unico

Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale può essere chiamato ad osservare in via alternativa:

a) **orario sfalsato:**
anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;

b) **orario spezzato:**
è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno un'ora e non superiore a due ore.

Prima di dare attuazione ai regimi sub a) e b) i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

2. Orario su turni

I. In considerazione delle peculiari caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire i prefissati standard di qualità, può essere adottato l'orario di lavoro su turni nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata non può superare le 8 ore;
b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente CCNL;
c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;
d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di 1 mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. In tal caso il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale di 36 ore non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nel periodo di riferimento, il limite stesso venga rispettato. Ove ciò non si verifichi, eventuali differenze in più o in meno, daranno luogo ai trattamenti contrattualmente previsti.
Prima di dare attuazione a detto regime, i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8 nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL. Ove tale regime di orario riguardi, per ragioni contingenti legate all'operatività del servizio, un periodo di applicazione contenuto nel limite di un mese, detta procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni;
e) durante le soste fuori sede di lavoro il personale in servizio negli uffici ambulanti, natanti e aerei, in servizio viaggiante di messaggere ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 4 ore per soste non superiori alle 6 ore;
f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge;
g) in relazione a sopravvenute esigenze operative di carattere straordinario, la variazione del turno giornaliero assegnato nonché lo spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale verranno comunicati al lavoratore con un preavviso di 48 ore;
h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati dalla legislazione vigente;
i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

3. Flessibilità Multiperiodale

Forme di flessibilità multiperiodale potranno essere introdotte, in relazione a specifici progetti organizzativi, per un periodo non superiore a due mesi, a seguito di accordo tra le Parti nell'ambito del secondo livello di contrattazione.
Nell'ambito degli accordi di cui sopra, saranno definiti criteri e modalità di attuazione con particolare riferimento ai limiti minimi e massimi di durata della prestazione giornaliera e settimanale, nonché a eventuali specifici trattamenti connessi alla realizzazione dei richiamati progetti organizzativi.

4. Flessibilità in ingresso

I. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.
II. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:

- il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
- la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
- il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;
- nessun aggravio di spesa.

III. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:
- i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su un unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;
- gli autisti;
- il personale di custodia;
- il personale in missione;
- il personale che opera in squadra.

IV. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.

V. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.

TORNA ALL'INDICE

Art. 30
Lavoro straordinario, festivo, notturno

I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo giustificato motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.

II. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.

Lavoro straordinario

I. E' considerato straordinario, il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente articolo 28, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.

II. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.

III. Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico – produttive e/o nei casi di forza maggiore.
In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure, idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le R.S.U. competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.

IV. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.

V. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.

VI. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.

VII. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi ed approfondimenti a livello nazionale e regionale con cadenza semestrale.

Lavoro festivo

VIII. E' considerato lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.

IX. Ai lavoratori turnisti che prestano attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del riposo settimanale, è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 66 comma III.

X. Per il lavoro straordinario pari ad almeno 4 ore prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente può scegliere, in luogo del compenso straordinario, di fruire di un giorno di riposo compensativo.

Lavoro notturno

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 07.00.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, anche nell'ambito dei processi di riorganizzazione dei sistemi produttivi in atto, si impegnano, considerate le caratteristiche di specifiche figure professionali, a ricercare appropriate soluzioni in materia di regolamentazione del regime salariale connesso alle prestazioni lavorative aggiuntive, coerenti con le peculiarità del servizio da assicurare.

TORNA ALL'INDICE

Art. 31
Conto ore individuale

I. Le Parti, si danno atto che il conto ore individuale costituisce un valido strumento di flessibilità della prestazione lavorativa e convengono di demandare ad accordi specifici di secondo livello, che tengano conto delle peculiarità e delle esigenze dei diversi settori di riferimento, la definizione della disciplina di dettaglio e delle modalità applicative dell'istituto.

II. Gli accordi di secondo livello dovranno essere definiti sulla base dei criteri di carattere generale di seguito enunciati:
- Per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale le prime 10 ore delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, che sono pertanto soggette al recupero in forma specifica;
- per il lavoratore che esprima la volontà di optare per il meccanismo del conto ore individuale è previsto il diritto al recupero delle ore effettuate oltre l'orario d'obbligo, fino ad un massimo di ulteriori 110 ore annue;
- l'opzione di cui sopra potrà essere esercitata dal lavoratore tre volte l'anno, e si intende fissata per i successivi quattro mesi. Ulteriori cadenze di esercizio dell'opzione potranno essere fissate dalla contrattazione di secondo livello;

- parimenti nell'ambito del secondo livello di contrattazione saranno definite le modalità di recupero delle ore che confluiscono nel conto ore individuale;
- per le ore eccedenti il normale orario di lavoro che confluiscono sul Conto ore individuale viene riconosciuta una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'articolo 66, da liquidarsi secondo le procedure in atto;
- a tutti i lavoratori sarà garantito riscontro documentale mensile delle ore confluite nel conto in parola e dei relativi movimenti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 32
Reperibilità

I. La Società ha la facoltà di richiedere la reperibilità, fuori dal normale orario di lavoro e ferma restando l'osservanza del riposo settimanale, al personale in possesso di competenze e professionalità direttamente correlate al funzionamento di impianti e/o tecnologie operanti con continuità.
II. Il personale in reperibilità, al fine di effettuare gli eventuali interventi richiesti, dovrà garantire condizioni di rintracciabilità, a mezzo di idonea strumentazione individuata dalla Società, in modo da raggiungere il luogo d'intervento nei tempi e con le modalità richieste e comunque, di norma, entro 90 minuti dalla relativa chiamata.
III. Per l'individuazione del personale di cui sopra, la Società provvederà a predisporre opportune turnazioni che favoriscano la più ampia rotazione del personale interessato, fatta salva la possibilità, nell'ambito dei lavoratori designati dalla Società stessa, di dare la precedenza a coloro che abbiano avanzato specifiche richieste in tal senso.
IV. Al personale di cui al presente articolo spettano:
    a) per la reperibilità prestata fino a 24 ore, un compenso di € 20,66 per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di € 15,49 per i restanti giorni della settimana. Ove la reperibilità richiesta risulti a cavallo tra due giorni per i quali è previsto un differente compenso, si provvederà alla liquidazione del compenso medesimo secondo il criterio della prevalenza.
    b) un ulteriore compenso per l'intervento effettuato, anche attraverso gli strumenti telematici messi a disposizione dall'Azienda, da liquidarsi secondo le previsioni normative vigenti in materia di lavoro straordinario. Ove tale intervento risulti, nell'ambito dell'intera reperibilità prevista, inferiore ad un'ora, il compenso di cui al presente punto sarà comunque liquidato nella misura minima di un'ora.
    c) un rimborso, secondo le procedure in atto in Azienda, per le spese eventualmente sostenute in caso di intervento.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Per quanto attiene al personale eventualmente interessato, le relative figure professionali e/o attività saranno individuate dall'Azienda e comunicate tempestivamente alle OO.SS. stipulanti.
Analoga comunicazione sarà effettuata dalle altre Aziende cui si applica il presente CCNL.

TORNA ALL'INDICE

Art. 33
Permessi

I. Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi fino ad un massimo di 30 ore annue, da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
II. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in giornate di permesso retribuito spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse. Ove il lavoratore non eserciti tale facoltà, le ore di permesso retribuite ed eventualmente non recuperate, potranno essere oggetto di compensazione con le ore disponibili nel conto ore individuale, ove lo stesso risulti attivato.
III. In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione.
IV. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. In tali giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
V. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti parenti entro il secondo grado (genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle), i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.
VI. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi IV e V si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire, oltre ai 3 giorni di permesso di cui sopra, di ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti.
VII. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.
VIII. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al IV comma del presente articolo possono essere concordate, nel rispetto delle norme di attuazione della legge n. 53 del 2000 ed in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, ferma restando una riduzione complessiva dell'orario di lavoro pari a 3 giorni.
IX. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare, nonché permessi di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 34
Aspettativa

A) Per motivi di famiglia e/o personali
I. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

II. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
III. Il limite di due anni è calcolato secondo il calendario comune.
IV. L'Azienda è tenuta entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente. In caso di diniego o di concessione parziale, motivati dall'Azienda sulla base di esigenze organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente, il lavoratore potrà richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi quindici giorni.
V. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.
VI. I dipendenti genitori ovvero, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle di un soggetto con handicap in situazione di gravità, possono fruire di congedi per un periodo massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, secondo i criteri e le modalità di cui all'art 4, comma 4 bis della Legge 53/2000, trasfuso nell'art. 42 comma 5 del Dlgs. 151/2001.
Durante il periodo di congedo i dipendenti hanno diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita.

B) Per servizio militare

I. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare. I lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.
II. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio. In mancanza il lavoratore è considerato dimissionario.
III. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
IV. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti, per un periodo massimo di sessanta giorni; successivamente a tale periodo la Società corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione militare.
V. La disposizione di cui al comma IV è applicabile anche al personale con contratto a tempo determinato fino alla scadenza del contratto stesso. In tale ipotesi la decorrenza del termine del contratto viene sospesa e la durata del contratto è protratta per un periodo pari al tempo in cui è stato richiamato.

C) Per volontariato e servizio civile

I. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al DPR 194/2001. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.
II. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987 n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.
III. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.
IV. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, detto periodo sarà equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciati dal Ministero della Difesa.

D) Per ricoprire cariche pubbliche elettive

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonché eletto/designato alle cariche di amministratore locale, viene concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, anche per tutta la durata del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.
Il lavoratore che al termine dei periodi di aspettativa di cui al presente articolo non riprenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Dichiarazione dell'Azienda
In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.P.R. 194/2001.

TORNA ALL'INDICE

~~Art. 35 (MODIFICATO)~~
~~Ferie~~

~~I. Ai lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente CCNL spetta un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.~~
~~Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni di ferie sono divisi per 1,2. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, gli stessi numeri di giorni di ferie verranno divisi in misura proporzionale.~~
~~II. Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL, spetta un periodo annuale di ferie di 32 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.~~
~~Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni sono divisi per 1,2 e corrispondono a 27 giorni di ferie. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto.~~
~~III. Per l'anno solare di assunzione spetta ai dipendenti un periodo di ferie pari ad 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.~~
~~IV. I periodi di ferie di cui al comma I non sono comprensivi delle festività soppresse.~~
~~V. Il periodo di ferie è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti.~~

~~VI. In caso di variazione, per imprevedibili esigenze organizzative, del periodo di ferie già autorizzato, comunicata dalla Società al lavoratore con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Società medesima è tenuta al rimborso delle spese già sostenute dall'interessato, non recuperabili e idoneamente documentate, conseguenti alla prenotazione di eventuali soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi comprese le relative spese di viaggio.~~

~~VII. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre.~~

~~VIII. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato al comma successivo.~~

~~IX. La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, ovvero alla relativa indennità sostitutiva. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.~~

~~X. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale, e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.~~

~~XI. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.~~

~~XII. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, dei giorni di ferie non goduti per i motivi di cui al precedente comma, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per le cause di cui al comma che precede.~~

XIII. ~~La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di trasferta di cui all'art. 39 per il tempo trascorso in viaggio, il rimborso, previa esibizione di idonea documentazione, delle spese di viaggio nonché di quelle ulteriori inutilmente sostenute e non recuperabili, in conseguenza del predetto richiamo.~~

TORNA ALL'INDICE

Art. 35
Ferie
(articolo modificato il 15 luglio 2003)

I. Ai lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente CCNL spetta un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.
Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni di ferie sono divisi per 1,2. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, gli stessi numeri di giorni di ferie verranno divisi in misura proporzionale.

II. Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL, spetta un periodo annuale di ferie di 32 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.
Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni sono divisi per 1,2 e corrispondono a 27 giorni di ferie. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto.

III. Per l'anno solare di assunzione spetta ai dipendenti un periodo di ferie pari ad 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.

IV. I periodi di ferie di cui al comma I non sono comprensivi delle festività soppresse.

V. Il periodo di ferie è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti.

VI. In caso di variazione, per imprevedibili esigenze organizzative, del periodo di ferie già autorizzato, comunicata dalla Società al lavoratore con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Società medesima è tenuta al rimborso delle spese già sostenute dall'interessato, non recuperabili e idoneamente documentate, conseguenti alla prenotazione di eventuali soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi comprese le relative spese di viaggio.

VII. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre.

VIII. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato al comma successivo.

IX. La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, ovvero alla relativa indennità sostitutiva. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.

X. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale, e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

XI. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.

XII. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, dei giorni di ferie non goduti per i motivi di cui al precedente comma, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per le cause di cui al comma che precede.
La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di trasferta di cui all'art. 39 per il tempo trascorso in viaggio, il rimborso, previa esibizione di idonea documentazione, delle spese di viaggio nonché di quelle ulteriori inutilmente sostenute e non recuperabili, in conseguenza del predetto richiamo.

Nota a Verbale all'art. 35 Ferie

In coerenza con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 35, le Parti si danno atto che ai lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente CCNL, spetta un periodo annuale di ferie di 28 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi e che alla maturazione di un'anzianità di servizio di cinque anni sarà riconosciuto un giorno di ferie in più rispetto al numero di giorni di ferie di cui **al primo comma del presente articolo.**
Analogamente è riconosciuto un ulteriore giorno di ferie alla maturazione di un'anzianità di servizio di 10 anni.

Art. 36
Giorni festivi

I. Sono considerati festivi, le domeniche, gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e di seguito elencati:
- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa della Repubblica);
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì dopo Pasqua;
- 15 agosto (festa dell'Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano).

Viene altresì riconosciuto come giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la propria opera.

I. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. Per i lavoratori turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

II. Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni di cui ai commi 1 e 2 spetta il trattamento economico di cui all'art. 66.

III. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale per almeno 4 ore, hanno diritto ad un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso di cui al precedente comma III.

IV. Qualora le festività di cui al comma I coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile. Ove le stesse festività coincidano con la domenica e questa, per il personale turnista, sia considerata giorno lavorativo, non spetta al personale medesimo l'erogazione del trattamento economico di cui al presente comma, fermi restando quelli diversi previsti dal presente CCNL.

V. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse, vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno. Tali permessi sono fruiti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'anno di riferimento. Ove le relative giornate non fossero fruite entro detto termine, l'Azienda provvederà ad imputare, a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell'anno medesimo.

VI. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell' 8 marzo 1989, n. 101.

VII. In relazione al comma che precede, le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

TORNA ALL'INDICE

Art. 37
Trasferimenti

a) Livelli F, E, D, C, B

I. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di 30 km dalla sede di lavoro di provenienza nell'ambito dei Comuni di Milano, Roma e Napoli, configura ipotesi di trasferimento, che può essere disposto unicamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato.

II. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, indicando le motivazioni per le quali è disposto, con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. La Società, in caso di particolari esigenze di servizio, può disporre il trasferimento con un preavviso inferiore rispetto ai predetti termini, erogando per il restante periodo le indennità previste in caso di trasferta.

III. In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno spostamento inferiore a 30 Km, il preavviso di cui al comma II del presente articolo viene rispettivamente ridotto a 10 giorni, ovvero a 15 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico; in tal caso non trova applicazione quanto previsto ai commi VI e VII.

IV. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.

V. Nel caso di lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità o di genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma 1, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.

VI. Qualora il lavoratore richieda alla Società di riesaminare le ragioni oggettive di cui al comma I, potrà anche designare un componente della RSU o un rappresentante sindacale di una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, per farsi assistere nell'incontro con il responsabile della funzione aziendale che ha disposto il trasferimento, assistito a propria volta dal competente responsabile della funzione delle Risorse Umane.

VII. L'incontro, di cui al comma che precede, dovrà tenersi entro 5 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.

VIII. In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto:
- al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco nonché all'indennità di trasferta per il tempo trascorso in viaggio nelle misure indicate nell'art. 39 del presente CCNL;
- ad una indennità di prima sistemazione, secondo le misure di seguito riportate:

Distanza	Indennità
> 30 e ≤ a 50 Km	4 mensilità
> 50 e ≤ a 100 Km	8 mensilità
> 100 e ≤ a 150 Km	12 mensilità

IX. I rimborsi e le indennità di cui al precedente comma sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico.

X. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso più breve effettuabile con i normali mezzi di trasporto.
XI. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma VIII sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 57 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
XII. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.
XIII. Il trasferimento può essere altresì disposto, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a domanda del lavoratore interessato. In tal caso non competono al lavoratore medesimo i trattamenti di cui ai commi che precedono.
XIV. Nell'accoglimento delle domande di trasferimento, di cui al comma che precede, in presenza di più richieste per la stessa sede di lavoro, si terrà conto, nell'ordine:
- dell'anzianità di servizio;
- dei carichi familiari;
- delle necessità di studio del dipendente e/o dei suoi familiari.

b) Livello A

I. Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio ad altro luogo di lavoro, al personale inquadrato nel livello A, in considerazione della specificità del ruolo ricoperto, saranno riconosciuti, nei limiti della normalità:
- il rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico;
- il rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;
- la concessione dei giorni di permesso retribuito strettamente necessario all'effettuazione del trasloco, nonché di brevi permessi atti ad agevolare il primo inserimento nella nuova sede di lavoro.

Sarà inoltre riconosciuta l'indennità di prima sistemazione nelle seguenti misure:

Distanza	Indennità
> 30 e ≤ a 100 Km	4 mensilità
> 100 e ≤ a 200 Km	8 mensilità
> 200 Km e ≤ a 300 Km	12 mensilità

II. I rimborsi e le indennità di cui sopra sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico.
III. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso più breve effettuabile con i normali mezzi di trasporto.
IV. Le indennità indicate nella tabella che precede sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 59 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
V. Il quadro, di età superiore a 60 anni se uomo o 55 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
VI. Nel caso di lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità o di genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.

La Società, in relazione ad eventuali trasferimenti verso isole minori, che riguardino il personale di cui ai punti a) e b), promuoverà apposita ricerca interna di personale su tutto il territorio nazionale per il reperimento delle relative risorse seguendo, nell'ordine, i sotto elencati criteri preferenziali:
- residenti in atto nell'isola o nell'arcipelago, con disponibilità di propria abitazione;
- già residenti (non più in atto), con attuale possibilità di propria abitazione nell'isola o nell'arcipelago;
- non residenti, con possibilità abitativa presso familiari di primo grado residenti nell'isola o nell'arcipelago;
- non residenti, con possibilità abitativa presso parenti di secondo grado ed oltre residenti nell'isola o nell'arcipelago.

TORNA ALL'INDICE

Art. 38
Trasferimenti collettivi

I. I trasferimenti collettivi, intendendosi per tali quelli conseguenti a processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale anche derivanti da innovazioni tecnologiche, formeranno oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali stipulanti secondo le modalità di cui all'art. 2 del presente CCNL.
II. L'individuazione dei lavoratori da trasferire avverrà nel rispetto di criteri oggettivi individuati d'intesa con le predette Organizzazioni.
III. Al personale interessato dai trasferimenti regolati dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui alla lettera a), commi V, VIII, IX , XI e XII dell'art. 37 che precede.
IV. In relazione all'attuazione di piani che prevedano assunzioni numericamente significative, le Parti si incontreranno, secondo le modalità di cui all'art. 2 lettera A del presente CCNL, al fine di valutare se sussistano le condizioni per utilizzare in tutto o in parte istanze di trasferimento comportanti mobilità interregionale del personale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 39
Trasferta

A) Livelli F, E, D, C, B

I. Il personale inviato in trasferta fuori della località ove è ubicata la sede di lavoro di provenienza, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio documentate, alla indennità di trasferta in misura proporzionale all'assenza dal posto di lavoro, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nelle misure indicate nella tabella di cui al successivo comma IV.
II. L'indennità sopra richiamata e il rimborso delle spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.

III. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorché compreso in due giorni consecutivi.
IV. Le misure dell'indennità spettante al personale in trasferta sono fissate nei seguenti importi lordi:

Livello F
€ 0,65 per le ore diurne
€ 0,96 per le ore notturne
per complessivi € 18,59 giornalieri

Livelli E, D, C, B
€ 0,88 per le ore diurne
€ 1,29 per le ore notturne
per complessivi € 25,2 giornalieri

V. L'indennità di trasferta è concessa al personale, anche se in aspettativa per malattia, quando sia chiamato per essere sottoposto a visita medico-legale in località diversa da quella della sede di lavoro.
VI. Al personale chiamato in località diversa da quella della sede di lavoro, quale testimone in procedimenti penali o civili, per essere ascoltato su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, spetta l'indennità di trasferta di cui ai commi che precedono, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità Giudiziaria.
VII. Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono dedotte dal periodo di trasferta e non devono comportare oneri per la Società.
VIII. Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in trasferta, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di lavoro.
IX. Al dipendente infortunatosi nel luogo di trasferta nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per il trattamento di infortunio, l'indennità di trasferta fino a quando, a giudizio delle strutture sanitarie preposte, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di lavoro o di abituale dimora.

B) Livello A
I. Il personale inviato in trasferta fuori della sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso – nei limiti della normalità – delle spese documentate di viaggio, di vitto ed alloggio.
II. Qualora la trasferta non sia inferiore alle 10 ore é, inoltre, riconosciuta una quota fissa per il rimborso delle spese non documentabili pari al 2% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza per ogni giorno di trasferta**.**
III. Qualora la trasferta abbia una durata pari o superiore a 4 ore e fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a euro 1,21 per le ore diurne e euro 1,81 per quelle notturne.
IV. Nei casi di trasferta all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.
V. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte, ad alcun effetto del presente contratto, della retribuzione, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

DICHIARAZIONI A VERBALE
I. Ai fini e per gli effetti di cui agli artt. 37 e 39 in materia di trasferimenti e trasferte si precisa quanto segue:
   a) Con l'espressione "sede di lavoro" si intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.
   b) Con il termine "località" e l'espressione "luogo di lavoro" si intende l'ambito territoriale di un Comune.
   c) Con l'espressione "dimora abituale" e "stabile dimora" si intende la dimora effettivamente utilizzata, in modo non occasionale, dal lavoratore e dai componenti il proprio nucleo familiare conviventi ed a carico.
   d) Con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, non debba necessariamente risultare agli effetti anagrafici, potendo essere anche diversamente certificato.
II. Per quel che riguarda i fenomeni di mobilità temporanea individuale al di fuori dell'abituale sede di lavoro finalizzati a garantire il presidio del business di riferimento, a livello nazionale e territoriale verranno attivati appositi momenti di monitoraggio e verifica sui profili qualitativi e quantitativi del suddetto fenomeno e sull'equilibrato utilizzo dello strumento.

TORNA ALL'INDICE

Art. 40
Assenze per malattie – Trattamento

I. Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a trenta giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di dodici mesi. Nel computo del periodo di dodici mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare e la sindrome da immuno-deficienza acquisita. Potranno inoltre essere valutate ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità.
In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.
II. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di ventiquattro mesi di assenza entro l'arco massimo di quarantotto mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia. Durante il predetto periodo di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore verrà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione fissa per un periodo complessivo di 18 mesi.
III. Superati i periodi previsti dai precedenti commi al lavoratore che ne faccia richiesta, perdurando lo stato di malattia, verrà concesso un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.
IV. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.
V. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.
VI. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro due giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa**.** Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

VII. La Società ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in materia.
Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione scritta, precisando l'indirizzo di temporanea reperibilità.
VIII. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19.
Il lavoratore, che durante tali fasce orarie debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società.
IX. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.
X. La fruizione delle cure termali avviene nel rispetto della vigente normativa di legge e, comunque, durante il periodo di riposo per ferie.

TORNA ALL'INDICE

Art. 41
Lavoratori studenti - Diritto allo studio

I. A tutti i dipendenti vengono riconosciuti i permessi retribuiti previsti nell'art. 10, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
II. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno usufruire, a richiesta, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per la frequenza di corsi organizzati dalla Unione Europea, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore biennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero doppio rispetto a quello richiesto a titolo di permesso retribuito.
III. Per le ore di permesso fruite ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa, ferma restando la presentazione della documentazione di cui al comma IX che segue. Nei casi di cui al comma II del presente articolo, ove l'interessato abbandoni il corso di studi o rinunci ai restanti permessi, quando l'una o l'altra fattispecie non sia giustificata da causa di forza maggiore o da giustificati motivi sopravvenuti, si procede al recupero della retribuzione. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruite saranno detratte da una eventuale successiva concessione.
IV. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53 del 2000, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore ad undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado ovvero del diploma universitario o di laurea, nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.
V. Durante il periodo di congedo per la formazione di cui al comma che precede, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri periodi di aspettativa. La relativa domanda deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione. La Società può non accogliere la domanda o differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e produttive.
VI. Il personale assente per le cause di cui ai commi II e IV del presente articolo non potrà superare - per ogni biennio di vigenza contrattuale - il 4% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza del biennio in parola.
VII. Il personale assente per le cause di cui ai commi I, II e IV del presente articolo non potrà superare - in ciascun giorno - il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.
VIII. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di due ore all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza.
IX. I lavoratori interessati dalla fattispecie di cui al presente articolo devono produrre la seguente documentazione:
- per le previsioni di cui al comma I, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;
- per le previsioni di cui ai commi II e IV, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.

X. Per quanto riguarda l'interruzione del periodo di congedo, l'eventuale riscatto del periodo stesso ai fini contributivi e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto nella legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 42
Tutela della maternità e della paternità

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità e della paternità.

Congedo di maternità e paternità

I. Fermo restando il periodo di congedo di maternità, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
II. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
III. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.
IV. I periodi di congedo di maternità e paternità, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

V. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità , hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 comma 1 del Decreto Legislativo 151/2001 (Testo Unico). Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni.

VI. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico

VII. Nei periodi di astensione dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:

A) Durante il periodo di congedo di maternità e paternità viene corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante**,** fissa e variabile**,** relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

B) Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, fruiti entro il terzo anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30 % della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.

C) Durante il periodo di congedo parentale fruito oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione nell'ipotesi in cui il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le modalità previste dall'art. 35 commi 1 e 2 del Testo Unico .

Norme finali

VIII. Nei primi tre mesi di gravidanza le lavoratrici non possono essere adibite ai videoterminali. L'Azienda garantisce in conformità alle previsioni di legge in materia la tutela della lavoratrice madre.

IX. Qualora durante l'assenza per congedo di maternità o paternità della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito modifiche strutturali di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 56 del Testo Unico, provvederà a collocare l'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'unità più vicina e, ove necessario, a realizzare interventi formativi finalizzati al reinserimento del dipendente.

X. Per quanto riguarda le disposizioni in materia di riposi e permessi, parto plurimo, recesso dal rapporto di lavoro e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dal Testo Unico**.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000, relativo a "Misure a sostegno della flessibilità di orario", le Parti si riservano di definire accordi specifici che prevedano azioni positive per la flessibilità, in linea con quanto previsto alle lettere a) e b) del primo comma del succitato art. 9 della legge n. 53 del 2000, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato

TORNA ALL'INDICE

Art. 43
Tutela dei portatori di handicap

I. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima come modificato ed integrato, ai commi 3, 5 e 6, dall'art 19 della legge n. 53/2000.

II. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'unità lavorativa di appartenenza.

III. A livello regionale saranno individuate e intraprese le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

TORNA ALL'INDICE

Art. 44
Tutela dei tossicodipendenti

I. Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

II. In attuazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.

III. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata e secondo le modalità previste nell'art. 34 del presente CCNL per concorrere, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.

IV. L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

V. Ai lavoratori che intendono fruire dei predetti periodi di aspettativa, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico adeguatamente comprovate e documentate, la Società potrà erogare una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per un massimo di un anno.

VI. In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.

TORNA ALL'INDICE

Art. 45
Tutele legali

I. La Società, in applicazione dell'art. 5 Legge 13 maggio 1985, n. 190, è tenuta ad assicurare tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi, esclusi i casi di danni derivanti da dolo o colpa grave.
II. Per i danni prodotti dal dipendente alla Società valgono le norme del codice civile.
III. Il lavoratore oggetto di un procedimento giudiziario per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio informa tempestivamente la Società la quale, a condizione che non sussista conflitto di interesse, assume a proprio carico ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, indicando al dipendente un legale di propria fiducia.
IV. Il lavoratore eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, rimborsa alla Società tutti gli oneri dalla stessa sostenuti per la sua difesa.
V. Nei casi di cui al terzo comma, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società ed abbia ritenuto di nominarne uno di propria fiducia, la Società rimborserà le spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile e comunque passato in giudicato, nei limiti del parere di congruità reso dalla Società.
VI. Le garanzie e le tutele di cui al punto precedente sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile della Società nel procedimento penale a carico del dipendente.

TORNA ALL'INDICE

Art. 46
Igiene e sicurezza sul lavoro

I. La Società riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza del lavoro all'interno dei processi produttivi. A tal fine la Società, in virtù delle norme vigenti in materia, nonché di quelle derivanti dalla regolamentazione europea, adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti normativamente preposti, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative, ivi ricomprendendo la direttiva CEE n. 89/391 del 12/6/1989.
II. La Società tutelerà in modo particolare ed in coerenza con le specifiche disposizioni legislative sul tema, la salute delle lavoratrici madri, segnatamente a quanto previsto in materia di lavoro notturno dalle leggi n. 903/77 e n. 25/99; durante il periodo di gestazione, la Società eviterà di adibire le medesime ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, assicurando altresì il rispetto della normativa vigente in materia di uso dei videoterminali.
III. Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori, la Società, nel rispetto delle previsioni di legge, provvede tra l'altro a:
   - predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;
   - fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
   - assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;
   - attivare tutte le iniziative necessarie finalizzate a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
   - garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;
   - assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella concezione delle postazioni di lavoro;
   - fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
   - garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente.
   - istituire negli edifici a maggiore concentrazione di personale, e comunque con un numero di dipendenti superiore a 1000, posti di pronta assistenza medica onde assicurare ai lavoratori la possibilità di avvalersi di un adeguato supporto sanitario, ferma restando la possibilità di esaminare, nell'ambito delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 626/94, eventuali specificità in relazione alla complessità organizzativa ed alla natura dei relativi rischi.
IV. Le Parti, in particolare per quanto attiene alla elezione/designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, alle loro agibilità ed ai relativi interventi formativi, nonché agli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 626/94, si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a dare attuazione alle disposizioni normative in vigore e di quelle che saranno emanate.
V. Le Parti concordano di affidare ad una apposita Commissione di Studio il compito di analizzare l'evoluzione legislativa di carattere nazionale e comunitario, monitorando e approfondendo le tematiche di igiene e sicurezza sul lavoro in ambito aziendale, con particolare riguardo agli infortuni ed alle malattie professionali. Sulla base dei lavori della Commissione, le Parti definiranno un apposito Protocollo finalizzato ad adeguare la presente disciplina contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno.

TORNA ALL'INDICE

Art. 47
Lavori usuranti

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti si impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 7 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 48
Infortuni sul lavoro e malattie professionali

I. La Società è tenuta ad assicurare i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
II. Fermo restando quanto previsto al comma V che segue, i lavoratori non in prova hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto ed al trattamento di cui al comma IV del presente articolo.
III. In caso di infortunio anche se di lieve entità, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia al proprio responsabile.
IV. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi al di fuori dei locali della Società, nello svolgimento delle attività cui il lavoratore è preposto, la denuncia deve essere presentata presso il più vicino pronto soccorso.
V. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione in godimento per la giornata in cui si è verificato l'infortunio. In caso di inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, la Società corrisponde al lavoratore, dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera normalmente spettante, per tutta la durata della inabilità e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma V.
VI. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 40 comma II del presente contratto, i primi 16 mesi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o a malattia professionale non sono considerati utili ai fini del relativo computo.
VII. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile sarà versato dal lavoratore alla Società fino a concorrenza di quanto riconosciuto dalla stessa a titolo di integrazione dell'indennità dell'INAIL secondo le previsioni di cui al comma IV del presente articolo.
VIII. La normativa di cui al presente articolo trova applicazione subordinatamente al riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio, ivi compreso quello in itinere ai sensi della normativa vigente, o della malattia professionale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 49
Indumenti di lavoro

I. La Società richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.
II. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 50
Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

I. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi ove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.
II. Sia la società che i lavoratori devono adottare nei reciproci rapporti comportamenti coerenti con il pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.
III. Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, verranno assicurati comportamenti coerenti con le Direttive e le Raccomandazioni dell'Unione Europea nonché con l'evoluzione legislativa in materia, anche al fine di evitare, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale o che possano indurre disagi di natura psicologica, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro.
IV. In tale ottica le Parti si impegnano a prevenire e rimuovere ogni azione tesa a discriminare il lavoratore nel proprio "status" e nella dignità ed integrità della persona, con particolare attenzione alle situazioni di disagio provocate al lavoratore dall'ambiente di lavoro che possano pregiudicarne la personalità morale e l'equilibrio psicologico.
V. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dai commi che precedono, le Parti concordano di avviare opportune iniziative di studio, analisi e verifica delle tematiche sopra evidenziate e di promuovere interventi ed azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro.

TORNA ALL'INDICE

Art. 51
Doveri del dipendente

Il dipendente è tenuto ad osservare le norme del presente contratto nonché le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società. Inoltre, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, deve tenere un comportamento disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle attività assegnategli, ed in particolare:
a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le attività assegnategli;
c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con la Società;
d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la Società, e astenersi altresì, in periodo di malattia od infortunio, dallo svolgere attività lavorativa ancorché non remunerata**;**
e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela una condotta improntata a principi di correttezza e trasparenza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio nonché astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
g) non avvalersi di mezzi di comunicazione**,** per ragioni che non siano di servizio;
h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;
i) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela e da soggetti terzi in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla legge 31/12/96 n. 675.

TORNA ALL'INDICE

Art. 52
Provvedimenti disciplinari

I. I provvedimenti disciplinari sono:
   a) rimprovero verbale;
   b) ammonizione scritta;
   c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

II. I provvedimenti di cui al comma I non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

III. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma I potranno essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere e) ed f) del comma stesso potranno essere impugnati secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15 luglio 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dalle leggi che regolano la materia.

IV. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione:
   - alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
   - al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro;
   - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.

V. Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta.

VI. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

TORNA ALL'INDICE

Art 53
Codice disciplinare

I. Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:
   a) non osservi le disposizioni di servizio;
   b) non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze; si trattenga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;
   c) non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
   d) esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
   e) non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligentemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
   f) durante l'orario di lavoro, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa) tenga un comportamento scorretto;
   g) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
   h) in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme infortunistiche portate a sua conoscenza.

II. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:
   a) per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
   b) per assenza arbitraria non superiore a due giorni lavorativi consecutivi;
   c) per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, dipendenti o verso il pubblico;
   d) per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
   e) per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;
   f) per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
   g) per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.

III. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione fino a quattro giorni:
   a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
   b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
   c) per assenza arbitraria da tre a sei giorni lavorativi consecutivi;
   d) per ingiustificato ritardo nel trasferimento disposto per esigenze di servizio quando il ritardo non superi i dieci giorni;
   e) per inosservanza di doveri previsti da leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione, infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
   f) per inosservanza di doveri ed obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della Società o un vantaggio per se o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile;
   g) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

IV. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:
   a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
   b) per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
   c) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
   d) per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
   e) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni lavorativi consecutivi;
   f) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
   g) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanto alla Società è affidato;

h) per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;
i) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale;
j) per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
k) per uso dell'impiego al fine di trarne profitto per se o per gli altri;
l) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
m) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società;
n) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
o) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
p) per ingiustificato ritardo, oltre i 10 giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.

V. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
b) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 44;
c) per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
d) per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;
e) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
f) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai dieci giorni lavorativi consecutivi,;
g) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

VI. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze:

a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o auspicati **,** in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
d) per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
e) per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
f) per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
g) per aver svolto anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività a titolo gratuito od oneroso che siano in concorrenza e in contrasto con gli interessi della Società;
i) per condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
j) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
k) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
l) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione, verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 52 del presente CCNL facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 51 del medesimo CCNL e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai criteri di correlazione.

Devoluzione delle ritenute per multe
L'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel bilancio della Società e destinato per le attività sociali.

Concorsi di mancanze
Il dipendente responsabile di più mancanze compiute con l'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate da un medesimo nesso psicologico ed accertate con un unico procedimento, incorre nella punizione combinata per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

TORNA ALL'INDICE

Art 54
Procedimento disciplinare

I. La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito con la tempestività del caso e senza averlo sentito a propria difesa.
II. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.
III. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la RSU.
IV. La comunicazione del provvedimento deve essere inviata per iscritto al lavoratore entro e non oltre 30 giorni dal termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, in difetto di che il procedimento disciplinare si ha per definito con l'archiviazione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 55
Provvedimenti cautelari non disciplinari

I. La Società, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitabili al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, solo in ipotesi di particolare gravità, l'assegnazione provvisoria del lavoratore ad altro ufficio o la sospensione cautelare temporanea dal servizio per un periodo di tempo strettamente necessario, con corresponsione della retribuzione. Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.
II. Analoghi provvedimenti possono essere adottati dalla Società in presenza di un rinvio a giudizio per condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso. I provvedimenti adottati in simili circostanze:
   - hanno effetto fino alla definizione del 1° grado di giudizio;
   - sono revocati di diritto se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva;
   - tale revoca è efficace decorsi cinque giorni dalla notifica della sentenza. In caso di sospensione dal servizio il dipendente conserva il diritto alla retribuzione fino ai cinque giorni successivi alla data di pronuncia della sentenza.

TORNA ALL'INDICE

Art. 56
Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione

In caso di misure cautelari restrittive della libertà personale adottate in esecuzione dei provvedimenti disposti dall'Autorità Giudiziaria prima della definizione del primo grado del giudizio penale e della relativa sentenza, il lavoratore, per il periodo in cui opera la predetta restrizione della propria libertà personale, resta sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

TORNA ALL'INDICE

Capitolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.57
Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in "fissa" e "variabile".

A – La retribuzione fissa comprende:
- minimo tabellare
- indennità di contingenza in godimento
- tredicesima mensilità
- quattordicesima mensilità
- retribuzione individuale di anzianità (art. 25 del D.P.R. 4 agosto 1990, n. 335)
- elemento distintivo della retribuzione
- posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94
- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/94, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali.

La retribuzione individuale di anzianità in godimento e l'elemento distintivo della retribuzione non saranno riassorbiti all'atto dell'eventuale passaggio al livello professionale superiore.
Le posizioni economiche differenziate e le ulteriori posizioni economiche di cui agli ultimi due alinea del comma 1, lettera A) del presente articolo, sono riassorbibili all'atto dell'eventuale passaggio al livello professionale o posizione retributiva superiore.

B – La retribuzione variabile comprende:
- premi di produttività
- indennità di funzione
- indennità particolari

C – Assegno per il nucleo familiare

TORNA ALL'INDICE

Art. 58
Minimi tabellari e Indennità di contingenza

Al personale in servizio competono, in relazione al livello di inquadramento, i trattamenti annui lordi, tempo per tempo vigenti, di cui all'allegato 5a al presente CCNL.

TORNA ALL'INDICE
ALLEGATO 5A

RETRIBUZIONE FISSA

Art. 59
Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

I. La retribuzione base mensile è costituita da un dodicesimo del minimo tabellare, della retribuzione individuale di anzianità, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distintivo della retribuzione ove spettante.
II. La retribuzione base giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
III. La retribuzione base oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

TORNA ALL'INDICE

Art. 60
Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione viene effettuato il giorno 27 di ogni mese, ovvero il primo giorno lavorativo ad esso precedente in caso di sua coincidenza con un giorno non lavorativo, e sarà accompagnato da cedolino stipendio contenente l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute. Lo stipendio del mese di dicembre viene erogato entro il 22 del mese stesso.

TORNA ALL'INDICE

Art. 61
Tredicesima mensilità

I. Entro il 15 dicembre di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 1° dello stesso mese, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.
II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenze non retribuite, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.
III. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 62
Quattordicesima mensilità

I. Entro il 20 giugno di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.
II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di assenze non retribuite, avvenute durante il corso dell'anno in cui si matura la quattordicesima, in analogia a quanto previsto per la tredicesima mensilità, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.
III. Nell'anno di maturazione della quattordicesima mensilità per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di quattordicesima sarà ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione, sempre computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.

TORNA ALL'INDICE

RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 63
Premio di Produttività

I. Al personale in servizio è riconosciuto un Premio di Produttività secondo le modalità ed i criteri di cui all'art. 2, lettera B, per il periodo 1 gennaio 2004 – 31 dicembre 2007.
In particolare la determinazione di tale premio sarà effettuata con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di valorizzazione della presenza in servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

II. Per Poste Italiane Spa il premio si compone di:
- una parte definita a livello nazionale, nella quale vengono indicati i criteri, le modalità, gli indicatori e/o i fattori da adottare e eventuali sessioni di verifica da applicarsi nei conseguenti accordi regionali;
- una parte regionale, che dovrà essere coerente con i criteri stabiliti nella parte di livello nazionale, secondo quanto previsto dall'art. 2, lettera B), comma VI, punto a).

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti in coerenza con quanto sopra definito e con riferimento al personale di Poste Italiane Spa si impegnano a disciplinare il nuovo sistema del Premio entro il 30 settembre 2003.
Entro tale data verrà inoltre definito il Premio di Produttività per l'anno 2003.

TORNA ALL'INDICE

~~**Art. 64**~~
~~**Indennità di funzione Quadri**~~

~~Al personale appartenente al livello professionale A, in considerazione della specificità della posizione ricoperta, della connessa responsabilità funzionale e/o dell'apporto professionale altamente qualificato, nonché della conseguente necessità di garantire una flessibilità della prestazione che tenga conto del ruolo e della funzione di Quadro, viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:~~
~~- posizione retributiva A2 - € 2.000,00~~
~~- posizione retributiva A1 - € 3.500,00~~
~~Inoltre, in aggiunta all'indennità di cui al secondo alinea, solo per le figure professionali della posizione retributiva A1 di seguito indicate, viene prevista una specifica indennità per un importo annuo lordo di € 3.000,00, che verrà erogata esclusivamente per il periodo di assegnazione, ai Quadri che la Società prepone ad unità organizzative o ad aree commerciali con un grado di complessità particolarmente elevato.~~

~~**Figure professionali**~~
~~Responsabile CMP~~
~~Responsabile CUAS~~
~~Responsabile Commerciale Master~~
~~Direttore Ufficio Postale Centrale~~

~~**Dichiarazione a Verbale**~~
~~Le Parti, coerentemente con la decorrenza del nuovo sistema di classificazione del personale prevista nell'art. 21 del vigente CCNL, convengono che l'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo, decorrerà a far data dal 1° gennaio 2004.~~
~~Sino a tale data continuerà a trovare applicazione il trattamento previsto dall'art. 61 del CCNL dell'11 gennaio 2001.~~

TABELLA INDENNITA' DI FUNZIONE

Art. 64
Indennità di funzione Quadri
(articolo modificato il 15 Luglio 2003)

Al personale appartenente al livello professionale A, in considerazione della specificità della posizione ricoperta, della connessa responsabilità funzionale e/o dell'apporto professionale altamente qualificato, nonché della conseguente necessità di garantire una flessibilità della prestazione che tenga conto del ruolo e della funzione di Quadro, viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:

- posizione retributiva A2 - € 2.000,00
- posizione retributiva A1 - € 3.500,00

Inoltre, in aggiunta all'indennità di cui al secondo alinea, solo per le figure professionali della posizione retributiva A1 di seguito indicate, viene prevista una specifica indennità per un importo annuo lordo di € 3.000,00, che verrà erogata esclusivamente per il periodo di assegnazione, ai Quadri che la Società prepone ad unità organizzative o ad aree commerciali con un grado di complessità particolarmente elevato**.**

Figure professionali
Responsabile CMP
Responsabile CUAS
Responsabile Commerciale Master
Direttore Ufficio Postale Centrale

Dichiarazione a Verbale

Le Parti, coerentemente con la decorrenza del nuovo sistema di classificazione del personale prevista nell'art. 21 del vigente CCNL, convengono che l'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo, decorrerà a far data dal 1° gennaio 2004.
Sino a tale data continuerà a trovare applicazione il trattamento previsto dall'art. 61 del CCNL dell'11 gennaio 2001.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Dichiarazione a Verbale

Con decorrenza 1^ gennaio 2004, al personale in servizio alla predetta data appartenente al livello professionale *A* sarà riconosciuto, a titolo di assegno individuale, un importo pari alla differenza tra l'indennità di funzione in godimento alla data del 31.12.2003 e l'importo dell'indennità di funzione attribuita ai sensi dell'art. 64 CCNL 2003.

(modifica di martedì 15 luglio 2003)

TORNA ALL'INDICE

Art. 65
Indennità portalettere

Ai lavoratori che svolgono attività di portalettere, è attribuita, esclusivamente in ragione della particolare onerosità connessa alla natura della prestazione, una specifica indennità nella misura lorda mensile di € 15,00 pari a € 0,58 giornalieri.
Tale indennità viene percepita per ogni giornata di effettivo servizio**.**

Dichiarazione a Verbale
Le Parti, convengono, in relazione all'introduzione dell'indennità prevista dal presente articolo, di darvi applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2004.

TORNA ALL'INDICE

Art. 66
Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

- **Lavoro festivo**
  I. La misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 36 è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun Livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
  II. In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, la misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo

tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun Livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.

III. La misura giornaliera dell'indennità spettante al personale turnista chiamato a prestare attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del giorno di riposo settimanale, di cui all'art. 30 è calcolata secondo le percentuali indicate per ciascun Livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti, convengono, in relazione all'introduzione dell'indennità prevista dal presente comma, di darvi applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2004.

- **Lavoro notturno**
  I. La maggiorazione lorda oraria per lavoro notturno viene calcolata sulla retribuzione base oraria costituita da 1/6° di quella giornaliera, come individuata al punto precedente, secondo le percentuali indicate, per ciascun Livello Inquadramentale, nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.

- **Lavoro straordinario**
  I. La misura oraria della maggiorazione per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
     a) minimo tabellare;
     b) indennità di contingenza in godimento;
     c) ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascun livello, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
     d) rateo di tredicesima e quattordicesima mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lettere a), b) e c).
  II. La maggiorazione di cui sopra è stabilita nelle seguenti misure:
     - straordinario diurno feriale: 15%
     - straordinario notturno feriale: 30%
     - straordinario diurno festivo: 30%
     - straordinario notturno festivo: 50%.

ALLEGATO 6 - TABELLA MAGGIORAZIONI
TORNA ALL'INDICE

Art. 67
Indennità per servizi viaggianti

I. Al personale applicato negli uffici ambulanti, natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) e nel servizio di messaggere, nonché al personale chiamato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, compreso quello addetto alla guida, è concessa, dal momento della partenza del mezzo di trasporto dal Centro di Rete Postale interessato fino al momento del rientro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:
   a) capoturno € 1,86;
   b) restante personale € 1,74.

II. Al personale addetto ai servizi viaggianti, chiamato a prestare servizio per un periodo di tempo pari o superiore a 8 ore, dovrà essere corrisposto un supplemento forfettario dell'indennità stessa nella misura di € 6,20 ed un ulteriore supplemento forfettario di € 6,20 qualora, nell'arco delle 24 ore giornaliere, si superino le 18 ore di prestazione lavorativa per la quale è riconosciuta l'indennità di cui al presente comma.

III. Il predetto rimborso forfettario verrà successivamente sostituito da un ticket per il personale di cui al presente articolo, che effettui una prestazione pari o superiore alle 8 ore giornaliere, e da due tickets per quello che superi le 18 ore di prestazione lavorativa giornaliera.

IV. Al momento dell'introduzione del ticket, le indennità orarie di cui sopra saranno così modificate:
   a) capoturno € 2,30;
   b) restante personale € 2,18.

V. L'indennità di cui al comma I è conteggiata ad ore intere; le frazioni di ora inferiori alla mezz'ora sono trascurate, le frazioni pari o superiori alla mezz'ora sono calcolate per ora intera.

VI. Al personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) o in servizio di messaggere, che si rechi in territorio estero ed ivi permanga per almeno 4 ore, è corrisposta, per il periodo intercorrente dall'entrata all'uscita dal territorio stesso, l'indennità di cui al comma I con la maggiorazione del 100%.

VII. Nei casi eccezionali riconosciuti dalla Società, il personale viaggiante può usufruire di strutture alberghiere non convenzionate. In tal caso, compete, dietro presentazione di regolare ricevuta fiscale, il rimborso della spesa sostenuta.

VIII. Al personale chiamato ad operare sottobordo degli aerei per almeno due ore al giorno, per effettuare la movimentazione dei dispacci postali in pista, compete l'importo giornaliero di € 6,20.

TORNA ALL'INDICE

~~Art. 68~~
~~Indennità di cassa~~
(articolo modificato)

I. ~~Al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali retti da personale Quadro, nonché negli Sportelli Avanzati, che effettui in modo diretto ed a contatto con la clientela, per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro, spetta l'indennità di cassa nella misura lorda mensile di € 82,63, pari a € 3,18 giornalieri.~~

II. ~~La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al seguente personale:~~
   ~~a) addetti agli sportelli degli Uffici Postali retti da personale non Quadro;~~
   ~~b) addetti agli sportelli delle Sezioni Contabili ovvero operanti all'interno delle strutture produttive aziendali;~~
   ~~c) personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati da diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra;~~
   ~~d) addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai Servizi Postali e di Comunicazione Elettronica.~~

~~L'indennità in questione viene corrisposta per ogni giornata di effettivo servizio, limitatamente ad un solo operatore per sportello e per ciascun turno; non spetta ai Quadri ed al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.~~

~~**Dichiarazione a Verbale**~~
~~Le Parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 2004 la misura lorda mensile dell'indennità di cassa come sopra determinata, sarà elevata a € 89, 24 pari a € 3,43 giornalieri.~~

Art. 68
Indennità di cassa
(articolo modificato il 15 Luglio 2003)

I. Al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali retti da personale Quadro, nonché negli Sportelli Avanzati, che effettui in modo diretto ed a contatto con la clientela, per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro, spetta l'indennità di cassa nella misura lorda mensile di € 82,63, pari a € 3,18 giornalieri.
II. La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al seguente personale:
   a) addetti agli sportelli degli Uffici Postali retti da personale non Quadro;
   b) addetti agli sportelli delle Sezioni Contabili ovvero operanti all'interno delle strutture produttive aziendali;
   c) personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati da diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra;
   d) addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai Servizi Postali e di Comunicazione Elettronica.

L'indennità in questione viene corrisposta per ogni giornata di effettivo servizio, limitatamente ad un solo operatore per sportello e per ciascun turno; non spetta ai Quadri ed al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.

TORNA ALL'INDICE
LETTERA INDENNITA' DI CASSA OSC

Art. 69
Assegno per il nucleo familiare

La Società corrisponde ai dipendenti che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni di cui alla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni e integrazioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 70
Trattamento di fine rapporto

Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile, come novellato dalla legge 29/5/1982 n. 297, e dell'art. 53 della legge 27/12/1997 n. 449.
Ai fini della determinazione del TFR sono utili le seguenti voci:
- minimo tabellare;
- indennità di contingenza in godimento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- elemento distintivo della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94;
- indennità di cassa;
- indennità di funzione;
- indennità per lavoro notturno e festivo, limitatamente ai casi in cui tali prestazioni vengano effettuate perché previste nella programmazione dell'orario di lavoro su turni;
- indennità per servizi viaggianti;
- indennità centralinisti non vedenti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 71
Previdenza Integrativa

I. In relazione all'istituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare, denominato Fondoposte, per il personale non dirigente delle Aziende cui si applica il CCNL di Poste Italiane S.p.A, di cui all'Atto costitutivo del 31 luglio 2002, le Parti ne ribadiscono la centralità e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la completa attuazione e la più ampia diffusione in azienda.
II. Confermano altresì il contributo mensile a carico del lavoratore e quello a carico delle Aziende nelle misure e con le modalità previste dagli Atti istitutivi e dallo Statuto del Fondo.
III. Le Parti concordano inoltre sull'opportunità di seguire l'evoluzione in atto della legislazione in materia, al fine di valutarne le eventuali ricadute sull'attuale regime della Previdenza Integrativa in azienda.

TORNA ALL'INDICE

Capitolo V
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72
Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

I. La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati da altre norme del presente contratto, può avvenire:
   a) per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;
   b) per risoluzione consensuale;
   c) per dimissioni;
   d) per invalidità totale e permanente;
   e) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
   f) per decesso del dipendente.

TORNA ALL'INDICE

Art. 73
Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

I. Il dipendente di cui sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate in base al livello di inquadramento di appartenenza, può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono.
II. Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
III. In subordine, la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni del livello di inquadramento inferiore, anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 codice civile, presso una sede di lavoro collocata preferibilmente nell'ambito del Comune o della Provincia, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.
IV. Nei casi di cui ai commi II e III che precedono, il personale interessato, ove necessario, sarà avviato a specifici interventi formativi.
V. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:
   - vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;
   - affetti da malattie professionali riconosciute dagli organi competenti;
   - personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/68 e n. 68/99 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità;
   - affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma I, del presente CCNL.

TORNA ALL'INDICE

Art. 74
Modalità di risoluzione

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera f) dell'art. 72 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
Nel caso di risoluzione ad iniziativa della Società, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 75
Preavviso

I. Salvo i casi di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e di risoluzione consensuale, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso. I termini di detto preavviso sono stabiliti come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

II. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
III. I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.
IV. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
V. La Società ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa dovuto al dipendente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato nei termini previsti.
VI. E' in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
VII. In caso di decesso del dipendente la Società corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

TORNA ALL'INDICE

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 76
Ritenute per quote assicurative e associative

Sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto dell'Istituto postelegrafonici e del CRAL aziendale, nonché quelle concernenti i comitati sindacali CSAP, ASAC e CISAP.

TORNA ALL'INDICE

Art. 77
Politiche Sociali

Le Parti confermano il ruolo e la centralità delle Politiche Sociali e la comune volontà di promuovere in Azienda idonee iniziative di natura culturale, ricreativa ed assistenziale.

La disciplina del funzionamento degli istituti di cui al comma precedente è demandata a specifici accordi tra le Parti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 78
Sistema di Refezione

I. Ai dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 7 ore giornaliere, con un intervallo di almeno 30 minuti collocato nella fascia oraria dalla 12 alle 15, viene riconosciuto un trattamento, del valore di € 3,10, da fruirsi nel corso del previsto intervallo, per ogni giorno di effettivo servizio.
La mancata utilizzazione del trattamento di cui sopra non darà luogo ad alcun corrispettivo.
Il valore di cui sopra non è utile ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
II. Nei confronti dei dipendenti che non rientrano nei criteri sopra definiti, viene riconosciuto, a titolo di liberalità con finalità ricreativa (art. 65 comma 1 Testo Unico delle Imposte sui Redditi n. 917/1986), un importo mensile pari a € 13,52.
Tale importo non è utile ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a Verbale
Le Parti convengono che la disciplina che precede trova applicazione a partire dal 1° luglio 2004.
Nel periodo precedente l'entrata a regime della nuova disciplina, verranno effettuate in tutto il territorio nazionale le necessarie verifiche sui criteri e le modalità di erogazione dei trattamenti di refezione, al fine di renderli coerenti con la disciplina sopra definita.
In occasione di tali verifiche potranno anche individuarsi altre prestazioni di lavoro caratterizzate da articolazioni di orario cui possa applicarsi, per analogia, il trattamento di cui al comma I del presente articolo.

TORNA ALL'INDICE

Art. 79
Formazione

La Società riconosce la necessità di valorizzare la professionalità dei dipendenti in coerenza con gli obiettivi di sviluppo.
La formazione si realizza, pertanto, attraverso attività di addestramento, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione distinguendo, con riguardo all'articolazione del personale, la formazione di base dalla formazione specifica e dalla riqualificazione.
Nella realizzazione degli interventi formativi e di sviluppo professionale di cui ai commi precedenti, l'Azienda valuterà il possesso di conoscenze professionali specifiche.
In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità/competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse interne alla Società.

TORNA ALL'INDICE

Art. 80
Durata e applicazione

I. Il presente CCNL resta in vigore, in linea con quanto previsto dal Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, per la parte normativa fino al 31 dicembre 2006, e per la parte retributiva fino al 31 dicembre 2004.
II. Il presente CCNL rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce integralmente, per le materie da esso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
III. Eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in evidente contrasto con quanto disciplinato nel presente CCNL, potranno essere oggetto di confronto tra le Parti stipulanti ai fini della relativa armonizzazione o superamento, secondo le modalità di cui al comma successivo.
IV. Nel caso in cui sorgano controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente CCNL, le Parti si incontrano, a richiesta della Società ovvero di una o più delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa.
V. Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intende:
    - per unità produttiva e rappresentanze sindacali unitarie, salvo diverse specificazioni contenute nel presente CCNL, quelle previste dai relativi accordi definiti tra le Parti;
    - per Organizzazioni Sindacali stipulanti, ovvero Parti stipulanti, quelle Organizzazioni Sindacali che hanno stipulato il presente CCNL.

Copia del presente CCNL sarà distribuita, a cura della Società, al personale assunto a far data dalla sottoscrizione del Contratto medesimo.

TORNA ALL'INDICE

****

ALLEGATO 1 **(assunzione)**

Alla Segreteria Nazionale
SLC-CGIL

Alla Segreteria Nazionale
SLP-CISL

Alla Segreteria Nazionale
UIL-POST

Alla Segreteria Nazionale
FAILP-CISAL

Alla Segreteria Nazionale
SAILP-CONFSAL

Alla Segreteria Nazionale
UGL-COMUNICAZIONI

Con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 19 del presente CCNL, in caso di decesso o di inabilità totale o permanente del dipendente in servizio, che abbia comportato la perdita dell'unica fonte di reddito della famiglia, la Società valuterà con la massima attenzione l'assunzione, ove possibile nella provincia di residenza, del coniuge o di uno dei figli maggiorenni che abbiano presentato domanda entro dodici mesi dall'evento e che risultino in possesso dei requisiti per l'assunzione in attività produttiva.

Distinti Saluti

Claudio Picucci

TORNA ALL'INDICE

ALLEGATO 2 (confluenza)

Disposizioni per l’attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale.
Il nuovo sistema di classificazione del personale entra in vigore a decorrere dal 1 gennaio 2004: l’allegato 3 contiene le principali figure professionali di riferimento. Al fine esclusivo di armonizzare il nuovo Sistema di Classificazione Professionale con il previgente assetto inquadramentale si conviene quanto segue:

con decorrenza 1 gennaio 2004:
- il personale appartenente alla ex area di base confluisce nel livello F ;
- il personale appartenente alla ex area operativa confluisce nel livello D con le eccezioni che seguono:
- nei livelli C e B confluiscono i dipendenti che svolgono mansioni proprie delle figure professionali in essi indicate;
- il personale appartenente all’area Quadri di II° Livello, confluisce nel livello A posizione retributiva A2;
- il personale appartenente all’area Quadri di I° Livello, ivi compresi i Q1 denominati Professional, confluisce nel livello A posizione retributiva A1.

con decorrenza 31 dicembre 2004:
- il personale confluito nel livello C appartenente alla figura professionale “Direttore Ufficio Postale con responsabilità di 1 risorsa” confluisce nel livello B.

In deroga a quanto previsto al sesto comma del presente articolo, gli addetti in attività che saranno proprie dei livelli professionali F, E e D, di cui all’allegato 3, che alla data di stipula del presente CCNL, sono impiegati ad attività di sportello presso gli uffici postali, confluiranno, alla data del 1 gennaio 2004, nel livello C, nella figura professionale di “Operatore Sportello Senior”.
Le posizioni economiche differenziate di cui all’art. 4 del CCNL 19 giugno 1996 e le ulteriori posizioni economiche di cui all’art. 55 , comma 1 , lett. A), ultimo alinea, del presente CCNL, eventualmente in godimento da parte del personale cui, nel nuovo sistema inquadramentale, verrà attribuito il livello professionale C ovvero livello superiore, saranno riassorbibili.
Le Parti concordano che per i lavoratori individuati nella posizione professionale di “Collaboratore” (ex posizione CCNL dell’11 gennaio 01 – allegato 3 – Figure professionali di riferimento) fino al 31 dicembre 2006 verrà comunque garantita l’equiparazione degli istituti normativi ed economici dei Quadri. Nei confronti di tali lavoratori, l’Azienda si impegna a valutare specifiche iniziative di carattere progettuale e formativo, idonee sia a salvaguardare e sostenere le esperienze acquisite, sia a sviluppare competenze e professionalità che favoriscano una loro mirata valorizzazione. Tali risorse infatti costituiranno uno dei bacini preferenziali di individuazione dei quadri cui attribuire i ruoli professionali e gestionali di cui nel tempo andrà a verificarsi l’esigenza.

TORNA ALL’INDICE

Nota a verbale (allegato 2 – confluenza) (modifica del 15 Luglio 2003)

Con riferimento all'ultimo comma del presente allegato, si precisa che le posizioni professionali ivi richiamate, individuate nel livello professionale B dell'allegato 3 del presente CCNL, sono esclusivamente riferite alle figure di *Collaboratore*, *Area professionale Q2*, così come individuate nell'allegato 3 all'art. 61 del CCNL 11 gennaio 2001.

TORNA ALL’INDICE

ALLEGATO 3 (tabella figure professionali di riferimento)

LIVELLO	RUOLI	FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO
A1	**Professional Master**	Responsabile Commerciale Territoriale
		Responsabile Engineering
		Responsabile Gestione Immobiliare
		Collaboratore Immobiliare Professional (ex posizione Q1 Professional CCNL dell'11 gennaio 01)
		Responsabile Commerciale Grandi Clienti
	Responsabile Struttura Complessa	Responsabile Cuas
		Responsabile Area Territoriale Call Center
		Responsabile CPO di Base
		Direttore Ufficio Postale - Centrale, Transito, Relazione
		Responsabile UDR (>80)
		Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CMP
		Responsabile Amministrazione e Acquisti CMP
		Responsabile Programmazione Operativa e Controllo di Gestione CMP
		Responsabile Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP
		Responsabile Trasporti e Collegamenti CMP
		Responsabile Smistamenti CMP
		Responsabile Staff Polo Corrispondenza
		Responsabile Commerciale di Filiale
		Responsabile Sportello di Filiale
		Responsabile Recapito di Filiale
		Responsabile Risorse Umane di Filiale
		Responsabile Amministrazione Acquisti di Filiale
		Responsabile Pianificazione e Controllo di Gestione di Filiale
LIVELLO	**RUOLI**	**FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**
A2	**Professional**	Responsabile Commerciale di Area
		Product Manager
		Professional Area Staff
		Responsabile Commerciale di Zona
		Analista
	Responsabile Struttura	Responsabile UDR (<80)
		Direttore Ufficio Postale - Standard fascia A
		Responsabile CPO Semplice
		Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CPO di base
		Responsabile Amministrazione e Acquisti CPO di base
		Responsabile Programmazione Operativa e Monitoraggio Qualità CPO di base
		Responsabile Smistamenti e Trasporti CPO di base
		Responsabile Controllo e Miglioramento Processi Trasporti / Smistamenti (CMP, CPO di base)
		Capo Settore Operativo Smistamenti CMP
		Responsabile Area Call Center
LIVELLO	**RUOLI**	**FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**
B	**Specialista**	Amministratore Banca Dati
		Auditor
		Controller
		Buyer
		Sistemista
		Specialista di Canale
		Specialista di Prodotto
		Specialista Commerciale Filiale (PMI/SOHO)
		Specialista Progetti Operativi di Filiale
		Specialista Staff (ex- posizione di "Collaboratore" CCNL dell'11 gennaio 01)
		Specialista Sala Consulenza
		Specialista Tecnico di Impianti
		Consulente Area PT Business
		Web designer
		Analista Programmatore
		Collaboratore Ufficio Postale DT
	Supervisor	Capo Turno Sistemi Informativi
		Supevisor PT Business
		Tutor Call Center
		Responsabile del Turno Centro di Smistamento
		Direttore Ufficio Postale - Standard fascia B - Servizio con responsabilità maggiore o uguale a 1 risorsa
LIVELLO	**RUOLI**	**FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**
C	**Coordinatore**	Capo Squadra Portalettere
		Capo Squadra Lavorazioni Interne
		Capo Squadra Centro di Smistamento
		Operatore Polivalente
		Operatore Doganale Master
		Direttore Uffcio Postale - Servizio con responsabilità di 1 risorsa
		Direttore Ufficio Postale Monoperatore
	Operatore senior	Operatore Sportello Servizi Finanziari
		Operatore Sportello PT Business
		Operatore di Sportello Servizi Postali
		Operatore Vendite PT Shop

LIVELLO	RUOLI		FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO
D	**Operatore junior**		Operatore Sportello junior
	Operatore		Operatore Doganale
	Addetto senior	**Call Center**	Addetto Call Center senior
		Staff	Addetto Tesoreria senior
			Addetto Tecnico Immobiliare senior
			Addetto Servizio Igiene, Prevenzione e Sicirezza senior
			Addetto Staff senior
			Addetto Sistemi Informativi senior
		UDR	Addetto Lavorazioni Interne senior
			Portalettere senior
		CRP	Addetto Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP senior
			Addetto Operativo Trasporti senior (CMP, CPO di base)
			Addetto Operativo Smistamenti senior (CMP, CPO di base)
			Addetto Produzione CUAS senior
			Addetto Operativo CPO semplice senior
LIVELLO	**RUOLI**		**FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**
E	**Addetto junior**		Addetto CRP junior
			Addetto CUAS junior
			Addetto UDR junior
			Portalettere junior
			Addetto Call Center junior
			Addetto Staff junior
	Addetto		Addetto Sicurezza Addetto Centralino
LIVELLO	**RUOLI**		**FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO**
F	**Addetto di Base**		Addetto Guardiania e Accessi
			Commesso
			Addetto Protocollo

TORNA ALL'INDICE

ALLEGATO 4 **(lettera Santo Patrono)**

Alla Segreteria Nazionale
SLC-CGIL

Alla Segreteria Nazionale
SLP-CISL

Alla Segreteria Nazionale
UIL-POST

Alla Segreteria Nazionale
FAILP-CISAL

Alla Segreteria Nazionale
SAILP-CONFSAL

Alla Segreteria Nazionale
UGL-COMUNICAZIONI

Tenuto conto delle località nelle quali la ricorrenza del Santo Patrono coincide con una delle festività elencate negli alinea del comma I dell’articolo 36 del CCNL, Vi confermiamo che il singolo lavoratore, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, potrà optare per un importo equivalente al compenso stabilito al comma V del citato articolo, e non cumulabile con il medesimo trattamento, ovvero per una giornata di riposo programmata e fruita compatibilmente con le esigenze di servizio.

Distinti saluti

Claudio Picucci

TORNA ALL’INDICE

ALLEGATO 5A (Minimi Tabellari e Indennità di Contingenza) (MODIFICATO)

AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI

Aree Professionali	1.07.2003	Aree Professionali	1.03.2004	1.06.2004	1.10.2004
	Euro	Livelli	Euro	Euro	Euro
		159	26,48	26,48	26,48
		145	24,19	24,19	24,19
Q1 Professional	61,04	125	20,82	20,82	20,82
Q1	53,17	122	20,32	20,32	20,32
Q2	48,57	118	19,61	19,61	19,61
AO	39,37	108	17,99	17,99	17,99
AB	33,45	100	16,66	16,66	16,66

MINIMI TABELLARI IN VIGORE

Aree Professionali	1.7.2003	Aree Professionali	1.3.2004	1.6.2004	1.10.2004
	Euro	Livelli	Euro	Euro	Euro
		159	14.302,77	14.620,53	14.938,30
		145	12.593,11	12.883,43	13.173,74
Q1 Professional	16.930,54	125	10.095,51	10.345,38	10.595,26
Q1	13.985,00	122	9.702,05	9.945,93	10.189,81
Q2	12.302,80	118	9.140,75	9.376,08	9.611,40
AO	8.905,43	108	7.865,94	8.081,84	8.297,73
AB	6.710,86	100	6.910,76	7.110,66	7.310,56

Indennità di Contingenza

Aree Professionali	1.7.2003	Aree Professionali	1.3.2004	1.6.2004	1.10.2004
	Euro	Livelli	Euro	Euro	Euro
		159	6.545,25	6.545,25	6.545,25
		145	6.453,67	6.453,67	6.453,67
Q1 Professional	6.641,44	125	6.298,34	6.298,34	6.298,34
Q1	6.545,25	122	6.298,34	6.298,34	6.298,34
Q2	6.453,67	118	6.298,34	6.298,34	6.298,34
AO	6.298,34	108	6.298,34	6.298,34	6.298,34
AB	6.204,32	100	6.204,32	6.204,32	6.204,32

TORNA ALL'INDICE

ALLEGATO 5A **(Minimi Tabellari e Indennità di Contingenza)** (modificato il 15 Luglio 2003)

AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI							
Aree Professionali	**1.7.2003**	**Livelli Professionali**			**1.3.2004**	**1.6.2004**	**1.10.2004**
	Euro				**Euro**	**Euro**	**Euro**
		A	**A1**	**Livello 159**	26,48	26,48	26,48
			A2	**Livello 145**	24,19	24,19	24,19
Q1 Professional	61,04	**B**	**B**	**Livello 125**	20,82	20,82	20,82
Q1	53,17	**C**	**C**	**Livello 122**	20,32	20,32	20,32
Q2	48,57	**D**	**D**	**Livello 118**	19,61	19,61	19,61
AO	39,37	**E**	**E**	**Livello 108**	17,99	17,99	17,99
AB	33,45	**F**	**F**	**Livello 100**	16,66	16,66	16,66
MINIMI TABELLARI IN VIGORE							
Aree Professionali	**1.7.2003**	**Livelli Professionali**			**1.3.2004**	**1.6.2004**	**1.10.2004**
	Euro				**Euro**	**Euro**	**Euro**
		A	**A1**	**Livello 159**	14.302,77	14.620,53	14.938,30
			A2	**Livello 145**	12.593,11	12.883,43	13.173,74
Q1 Professional	16.930,54	**B**	**B**	**Livello 125**	10.095,51	10.345,38	10.595,26
Q1	13.985,00	**C**	**C**	**Livello 122**	9.702,05	9.945,93	10.189,81
Q2	12.302,80	**D**	**D**	**Livello 118**	9.140,75	9.376,08	9.611,40
AO	8.905,43	**E**	**E**	**Livello 108**	7.865,94	8.081,84	8.297,73
AB	6.710,86	**F**	**F**	**Livello 100**	6.910,76	7.110,66	7.310,56
Indennità di Contingenza							
Aree Professionali	**1.7.2003**	**Livelli Professionali**			**1.3.2004**	**1.6.2004**	**1.10.2004**
	Euro				**Euro**	**Euro**	**Euro**
		A	**A1**	**Livello 159**	6.545,25	6.545,25	6.545,25
			A2	**Livello 145**	6.453,67	6.453,67	6.453,67
Q1 Professional	6.641,44	**B**	**B**	**Livello 125**	6.298,34	6.298,34	6.298,34
Q1	6.545,25	**C**	**C**	**Livello 122**	6.298,34	6.298,34	6.298,34
Q2	6.453,67	**D**	**D**	**Livello 118**	6.298,34	6.298,34	6.298,34
AO	6.298,34	**E**	**E**	**Livello 108**	6.298,34	6.298,34	6.298,34
AB	6.204,32	**F**	**F**	**Livello 100**	6.204,32	6.204,32	6.204,32

TORNA ALL'INDICE

ALLEGATO 5B (Competenze contrattuali arretrate)

COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE	
Aree Professionali	**1.07.2003**
	Euro
Q1 Professional	**1.192,12**
Q1	**1.051,87**
Q2	**945,86**
AO	**764,21**
AB	**629,69**
Apprendisti	**652,68**

Le somme sopra indicate vengono corrisposte esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato, contratto di formazione e lavoro e contratto di apprendistato, in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL. Tali somme saranno corrisposte in via convenzionale al predetto personale, eventualmente assunto nel periodo dal 1 gennaio 2002 alla data di stipula del presente CCNL, nella misura di 1/18 per ogni mese di servizio prestato nel suddetto periodo o frazione di esso superiore a 15 giorni.

TORNA ALL'INDICE

ALLEGATO 6 (Tabella maggiorazioni)

Percentuali di maggiorazione giornaliera od oraria				
	Lavoro festivo	**Festività "Speciali" (*)**	**Notturno**	**Domenicale per turnisti**
Q1 P	*30,13*	*39,46*	*30,13*	*19,86*
Livello 159	*34,59*	*45,30*	*34,59*	*22,80*
Livello 145	*37,87*	*49,59*	*37,87*	*24,96*
Livello 125	*43,99*	*57,61*	*43,99*	*28,99*
Livello 122	*45,08*	*59,03*	*45,08*	*29,71*
Livello 118	*46,71*	*61,17*	*46,71*	*30,79*
Livello 108	*50,92*	*66,68*	*50,92*	*33,56*
Livello 100	*54,99*	*72,01*	*54,99*	*36,24*

(*) Natale Capodanno Pasqua e Ferragosto

TORNA ALL'ART. 66
TORNA ALL'INDICE

Allegato integrativo

Incrementi lordi annui riconosciuti a decorrere dal 1 luglio 2003 sui valori delle indennità di funzione previste dal CCNL 11 gennaio 2001.

Parametro CCNL 11 gennaio 2001	*Importo Annuo* **€**
215	**1.100,00**
210	**1.000,00**
190	**850,00**
170	**750,00**
140	***680,00***
100	***680,00***
130	***420,00***
100	***400,00***

TORNA ALL'ART. 64
TORNA ALL'INDICE

Art. 64 del CCNL luglio 2003: disposizione transitoria

Dichiarazione a Verbale

Con decorrenza 1^ gennaio 2004, al personale in servizio alla predetta data appartenente al livello professionale *A* sarà riconosciuto, a titolo di assegno individuale, un importo pari alla differenza tra l'indennità di funzione in godimento alla data del 31.12.2003 e l'importo dell'indennità di funzione attribuita ai sensi dell'art. 64 CCNL 2003.

TORNA ALL'ART. 64
TORNA ALL'INDICE

Tabella indennita' funzione quadri

INDENNITA' FUNZIONE QUADRI

Parametro ex CCNL 2001	*Indennità ex CCNL 11 gennaio 2001*	*Incremento previsto*	*Indennità di funzione ex art. 64 CCNL luglio 2003*	*Indennità di funzione ex art. 64 CCNL luglio 2003*	*Assegno individuale (decorrenza 1^ gennaio 2004)*
215	*6.993,86*	*1.100,00*	*3.500,00*		*4.593,86*
210	*6.830,87*	*1.000,00*	*3.500,00*		*4.330,87*
** 210*	*6.830,87*	*1.000,00*	*3.500,00*	*3.000,00*	*1.330,87*
190	*6.180,75*	*850,00*	*3.500,00*		*3.530,75*
*** 190*	*6.180,75*	*850,00*	*3.500,00*	*3.000,00*	*530,75*
170	*5.530,01*	*750,00*	*3.500,00*		*2.780,01*
**** 170*	*5.530,01*	*750,00*	*3.500,00*	*3.000,00*	*-*
140	*4.553,91*	*680,00*	*3.500,00*		*1.733,91*
100	*3.253,06*	*680,00*	*3.500,00*		*433,06*
130	*2.293,07*	*420,00*	*2.000,00*		*713,07*
100	*1.777,44*	*400,00*	*2.000,00*		*177,44*

Figure professionali ex art 64, II comma, CCNL 2003

** 210* *Responsabile CMP*
Responsabile CUAS

*** 190* *Responsabile Commerciale Master*

**** 170* *Direttore Ufficio Postale Centrale*

TORNA ALL'ART. 64
TORNA ALL'INDICE

LETTERA INDENNITA' DI CASSA OSC

Posteitaliane

Alla Segreteria Nazionale
SLC-CGIL

Alla Segreteria Nazionale
SLP-CISL

Alla Segreteria Nazionale
UIL-POST

Alla Segreteria Nazionale
FAILP-CISAL

Alla Segreteria Nazionale
SAILP-CONFSAL

Alla Segreteria Nazionale
UGL-COMUNICAZIONI

L'Azienda, con riferimento alla disciplina in materia di indennità di cassa, e a conferma degli affidamenti intercorsi, dichiara che al personale appartenente alla figura professionale di Operatore di sportello, eventualmente dedicato anche ad attività proprie della Sala Consulenza, la predetta indennità sarà corrisposta nella misura spettante alla relativa figura professionale, secondo la disciplina di cui all'art. 68 del vigente CCNL.

Distinti saluti

Claudio Picucci
Il Direttore
(originale Firmato)

Roma, 14 luglio 2003

TORNA ALL'INDICE
TORNA ALL'ART. 68

Legge 20.05.1970, n. 300
TORNA ALL'INDICE

Legge 20.05.1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 maggio 1970, n. 131)

Art. 1
LIBERTA' D'OPINIONE

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

TORNA ALL'INDICE

Art. 2
GUARDIE GIURATE

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773 (2), soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

TORNA ALL'INDICE

Art. 3
PERSONALE DI VIGILANZA

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

TORNA ALL'INDICE

Art. 4
IMPIANTI AUDIVISIVI

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 5
ACCERTAMENTI SANITARI

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

TORNA ALL'INDICE

Art. 6
VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede

l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

TORNA ALL'INDICE

Art. 7
SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
La Corte costituzionale con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204 ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi primo, secondo e terzo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.Inoltre con sentenza 18-26 maggio 1995, n. 193 , ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione. La stessa Corte, con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427 , ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi secondo e terzo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 8
DIVIETO D'INDAGINI SULLE OPINIONI

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

TORNA ALL'INDICE

Art. 9
TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

TORNA ALL'INDICE

Art. 10
LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

TORNA ALL'INDICE

Art. 11
ATTIVITA' CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI
E CONTROLLI SUL SERVIZIO DI MENSA

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva .
Articolo così modificato dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, l'ultimo comma è stato aggiunto dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333

TORNA ALL'INDICE

Art. 12
ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13
MANSIONI DEL LAVORATORE

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:
"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TORNA ALL'INDICE

TITOLO II
Della libertà sindacale

Art. 14
DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITA' SINDACALE

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

TORNA ALL'INDICE

Art. 15
ATTI DISCRIMINATORI

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.
Articolo modificato dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903

TORNA ALL'INDICE

Art. 16
TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

TORNA ALL'INDICE

Art. 17
SINDACATI DI COMODO

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

TORNA ALL'INDICE

Art. 18
REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 , il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze puù di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresí ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno cosí come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà

di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.
I primi cinque commi hanno cosí sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.
La Corte costituzionale, con ordinanza 7-15 marzo 1996, n. 77 e con ordinanza 11-22 luglio 1996, n. 291, ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, quinto comma, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione. Analoga questione era già stata esaminata dalla stessa Corte e dichiarata non fondata con sentenza n. 81 del 1982, seguita da due ordinanze di manifesta infodatezza, nn. 160 e 427 del 1962. Le ragioni addotte nell'attuale ordinanza di rimessione non hanno indotto la Corte a mutare giurisprudenza.

TORNA ALL'INDICE

TITOLO III
Dell'attività sindacale

Art. 19
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento (2).
In conseguenza dell'esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma, lettera b), limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali", della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.
(2) La Corte costituzionale, con sentenza 27 giugno-12 luglio 1996, n. 244 , ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con ordinanza 14-18 ottobre 1996, n. 345 , e con ordinanza 19-23 maggio 1997, n. 148 e con ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76, ha dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sollevate in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 della Costituzione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 20
ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.
La Corte costituzionale con ordinanza 15-16 maggio 1995, n. 170 , ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 20, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 18, 21, 39 e 41 della Costituzione, e già dichiarata non fondata dalla Corte con le sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1988 e n. 30 del 1990.

TORNA ALL'INDICE

Art. 21
REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

TORNA ALL'INDICE

Art. 22
TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

TORNA ALL'INDICE

Art. 23
PERMESSI RETRIBUITI

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b). I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

TORNA ALL'INDICE

Art. 24
PERMESSI NON RETRIBUITI

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

TORNA ALL'INDICE

Art. 25
DIRITTO DI AFFISSIONE

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

TORNA ALL'INDICE

Art. 26
CONTRIBUTI SINDACALI

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. [Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale] . [Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata].
Così modificato dall'art. 18, L. 23 luglio 1991, n. 223 , inoltre il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995, ha abrogato, decorsi sessanta giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, l'art. 26, commi secondo e terzo, L. 20 maggio 1970, n. 300.
La Corte costituzionale, con ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76, ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 26, nel testo risultante dall'abrogazione parziale dichiarata dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, sollevate in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

TORNA ALL'INDICE

Art. 27
LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TORNA ALL'INDICE

TITOLO IV
Disposizioni varie e generali

Art. 28
REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile . Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo

comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
Articolo così modificato dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847 (Gazz. Uff. 28 novembre 1977, n. 324), dall'art. 6, L. 12 giugno 1990, n. 146 e dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

TORNA ALL'INDICE

Art. 29
FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

TORNA ALL'INDICE

Art. 30
PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

TORNA ALL'INDICE

Art. 31
ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato . La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 , e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa .
Articolo così nodificato dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384

TORNA ALL'INDICE

Art. 32
PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TORNA ALL'INDICE

TITOLO V
Norme sul collocamento

Art. 33
COLLOCAMENTO

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa

deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

TORNA ALL'INDICE

Art. 34
RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TORNA ALL'INDICE

TITOLO VI
Disposizioni finali e penali

Art. 35
CAMPI DI APPLICAZIONE

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti . Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.
Articolo modificato dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108
La Corte costituzionale con sentenza 18-26 maggio 1995, n. 193 (Gazz. Uff. 31 maggio 1995, n. 23, serie speciale), ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione. Con sentenza 26 marzo 1987, n. 96 , la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 10 della L. 15 luglio 1966, n. 604, nella parte in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione; nonché l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, della L. 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge. Con altra sentenza 17-31 gennaio 1991, n. 41 ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione aerea anche dell'art. 18 della stessa legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108. La stessa Corte con sentenza 11-23 luglio 1991, n. 364, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle Imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

TORNA ALL'INDICE

Art. 36
OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DAGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

TORNA ALL'INDICE

Art. 37
APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

TORNA ALL'INDICE

Art. 38
DISPOSIZIONI PENALI

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.
La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, terzo comma, L. 24 novembre 1981, n. 689. La sanzione è esclusa dalla depenalizzazione in virtù dell' art. 32, secondo comma, della citata L. 24 novembre 1981, n. 689 della citata L. 24 novembre 1981, n. 689.

TORNA ALL'INDICE

Art. 39
VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

TORNA ALL'INDICE

Art. 40
ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

TORNA ALL'INDICE

Art. 41
ESENZIONI FISCALI

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

TORNA ALL'INDICE

DECRETO LEGISLATIVO N. 626 DEL 19.11.1994

TORNA ALL'INDICE

Decreto Legislativo n. 626 del 19.11.1994

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Supplemento Ordinario n° 265 del 12/11/1994

riguardante :

Sicurezza e Igiene del Lavoro - Igiene del lavoro - Norme generali
Sicurezza e Igiene del Lavoro - Prevenzione degli infortuni sul lavoro - Disposizioni generali

Sommario	Note	Testo

Sommario

NOTE

TORNA ALL'INDICE
torna al sommario
vai al testo

AVVERTENZA
Per un immediato riscontro delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 242/96 le stesse sono evidenziate in **grassetto corsivo**
Con le **[....]** vengono evidenziati i punti in cui il D.Lgs. 242/96 ha soppresso parti di testo.

N.B. :

Il presente D.Lgs. reca anche l'attuazione, per la parte compatibile con la disciplina legale italiana del rapporto di lavoro, della direttiva 91/383/CEE, come indicato nelle premesse al D.Lgs. 242/96.
L'applicazione delle disposizioni del presente decreto legislativo aventi decorrenza inferiore ai tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, era stata differita al 1 marzo 1995 dall'art. 6 del D.L. 31 gennaio 1995, n. 26.
I termini previsti dal presente decreto legislativo, non ancora decorsi alla data del 25 novembre 1995, sono stati dapprima differiti al 20 gennaio 1996 dal D.L. 25 novembre 1995 n. 500 , successivamente fino e non oltre il 19 marzo 1996 dal D.L. 19 gennaio 1996 n. 28 e infine " .... fino alla data di entrata in vigore del decreto legislativo,....., correttivo ed integrativo ...." del presente D.Lgs., (cioè del **D.Lgs. 242/96**), dal D.L. 19 marzo 1996, n.135.
L'entrata in vigore del **D.Lgs. 242/96** è prevista (v. art. 31) per il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Si veda pure il D.L. 31 dicembre 1996, n. 670. (non convertito in legge) ed in particolare l'art 7. "Differimento di termini in materia di sicurezza di impianti ed edifici".

Sull'applicazione del presente D.Lgs. si vedano:
Circolare n.102/95 del 7 agosto 1995 "Decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626. Prime direttive per l'applicazione".
Circolare n. P1564/4146 del 29 agosto 1995 "Decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626. Adempimenti di prevenzione e protezione antincendi. Chiarimenti".
Circolare 13 giugno 1996, n. 10 "Decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242, recante modificazioni e integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, concernente attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".
Circolare 27 giugno 1996, n. 89 "Decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242, contenente modificazioni e integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Direttive per l'applicazione".
Circolare 19 novembre 1996, n. 154 "Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modiificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242".
Circolare 20 dicembre 1996, n. 172 "Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242".
Circolare 5 marzo 1997, n. 28: "D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche. - Direttive applicative."
Circolare 30 maggio 1997, n. 73. "Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994".
Circolare 5 marzo 1998, n. 30. "Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994".

Si veda pure il D.M. 17 gennaio 1997, n. 58: "Regolamento concernente la individuazione della figura e relativo profilo professionale del tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro".

Per maggiore chiarezza, nella seguente tabella si riassumono le modifiche apportate dal presente D.Lgs. ai DD.PP.RR. n. 547/1955 e n. 303/1956.e che nel presente testo sono omesse, in quanto sono riportate negli stessi.

D.Lgs. 626/94		**D.P.R. 547/55**	**D.P.R. 303/56**
Art. 26 c. 1	sostituisce	Art. 393	
Art. 26 c. 2	sostituisce	Art. 394	
Art. 26 c. 3	sopprime	Art. 395	
Art. 33 c. 1	sostituisce	Art. 13	
Art. 33 c. 2	sostituisce	Art. 14	
Art. 33 c. 3	sostituisce	Art. 8	
Art. 33 c. 5	modifica		Art. 6
Art. 33 c. 6	sostituisce		Art. 9
Art. 33 c. 7	sostituisce		Art. 11
Art. 33 c. 8	sostituisce		Art. 10
Art. 33 c. 9	sostituisce		Art. 7
Art. 33 c. 10	sostituisce		Art. 14
Art. 33 c. 11	sostituisce		Art. 40
Art. 33 c. 12	sostituisce		Art. 37 e 39
Art. 33 c. 13	sostituisce	Art. 11	
Art. 36 c. 4	modifica	Art. 52	
Art. 36 c. 5	modifica	Art. 53	
Art. 36 c. 6	modifica	Art. 374	
Art. 36 c. 6	modifica	Art. 20	

Nella successiva tabella si riassumono pure le successive modifiche apportate dal **D.Lgs. 242/96** ai DD.PP.RR. n. 547/1955 e n. 303/1956. (anch'esse nel presente testo sono omesse, in quanto sono riportate negli stessi).

D.Lgs. 242/96		**D.P.R. 547/55**	**D.P.R. 303/56**
Art. 13 c. 1	sostituisce	Art. 393, c.1, lett. d)	
Art. 13 c. 2	aggiunge a	Art. 393, c.1, lett. f), g)	
Art. 13 c. 3	sostituisce	Art. 393, c.1, lett. h)	
Art. 13 c. 4	aggiunge a	Art. 393, c.1	
Art. 13 c. 5	sostituisce	Art. 394, c.1, lett. h)	
Art. 16 c. 1	sostituisce	Art. 11, c. 4, 5	
Art. 16 c. 2	modifica	Art. 13	
Art. 16 c. 3	modifica	Art. 134	
Art. 16 c. 4	sostituisce		Art. 6
Art. 16 c. 5	modifica		Art. 7

Art. 16 c. 6	modifica		Art. 9, c. 1
Art. 16 c. 7	sostituisce		Art. 10, c.1
Art. 16 c. 8	sostituisce		Art. 37
Art. 16 c. 9	abroga		Art. 38
Art. 16 c. 10	modifica		Art. 39
Art. 16 c. 11	modifica		Art. 40, c. 2
Art. 16 c. 12	sostutuisce		Art. 58, lett. a), b), c)
Art. 16 c. 13	modifica		Art. 59, lett. a), b)
Art. 16 c. 13	modifica		Art. 60, lett. b)
Art. 17 c. 1	sopprime		Art. 20, c. 3
Art. 17 c. 2	modifica	Art. 53, c. 4	

Art. 1, comma 2: è stato sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 242/96; è stato successivamente modificato dall'art. 9, comma 22 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 convertito in legge con modificazioni dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608.
Art. 1 , commi 4 bis, 4 ter: sono stati aggiunti dall'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 2: è stato sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 4: è stato sostituito dall'art. 3 del D.Lgs. 242/96
Art. 4, comma 9: si veda il D.M. 5 dicembre 1996: "Procedure standardizzate per gli adempimenti documentali ai sensi dell'art. 4, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato ed integrato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242".
Art. 4, comma 10, lettera b): si veda il D.M. 16 gennaio 1997 "Definizione dei casi di riduzione della frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente".
Art. 6, comma 1: è stato modificato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 6, comma 2: è stato sostituito dall'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 7, comma 3: è stato sostituito dall'art. 5 del D.Lgs. 242/96
Art. 8, comma 4: è stato sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. 242/96
Art. 10, comma 2: è stato modificato dall'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 12, comma 1: è stato modificato dall'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Si veda la Lettera Circolare prot. n° 770/6104 del 12/03/1997.
Art. 13, comma 1: con D.M. 10 marzo 1998 sono stati stabiliti i "Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro."
Art. 17, comma 3: è stato modificato dall'art. 8 del D.Lgs. 242/96
Art. 22, comma 1: è stato sostituito dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 22, comma 5: è stato sostituito dall'art. 9, comma 5 del D.Lgs. 242/96
Art. 22, comma 7: si veda il D.M. 16 gennaio 1997 "Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione".
Art. 23: è stato sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. 242/96
Art. 23, comma 2: si veda il D.P.C.M. 14 ottobre 1997, n. 412: "Regolamento recante l'individuazione delle attivita' lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, per le quali l'attivita' di vigilanza puo' essere esercitata dagli ispettorati del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro.".
Art. 24: si veda la circolare n. 67 del 8 maggio 1998.
Art. 24, comma 1: è stato sostituito dall'art. 11 del D.Lgs. 242/96
Art. 25, comma 1: è stato modificato dall'art. 12 del D.Lgs. 242/96.
Art. 27: si veda il D.P.C.M. 5 dicembre 1997:"Atto di indirizzo e coordinamento recante criteri generali per l'individuazione degli organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro".
Art. 28, comma 1, lett. a): è stata sostituita dall'art. 14 del D.Lgs. 242/96
Art. 31: è stato sostituito dall'art. 15 del D.Lgs. 242/96
Art. 35, comma 2: è stato così modificato dall'art. 2, comma 1 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 3, lettera c-bis): lettera aggiunta dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 4, lettera c-bis): lettera aggiunta dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 4-bis: comma aggiunto dall'art. 2, comma 4 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 4-ter: comma aggiunto dall'art. 2, comma 4 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 4-quater: comma aggiunto dall'art. 2, comma 4 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 35, comma 4-quinquies: comma aggiunto dall'art. 2, comma 4 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 36, comma 2: così sostituito dall'art.3, comma 1 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 36, comma 3: così modificato dall'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 36, comma 8-bis: comma aggiunto dall'art. 3, comma 3 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 36, comma 8-ter: comma aggiunto dall'art. 3, comma 3 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 36, comma 8-quater: comma aggiunto dall'art. 3, comma 3 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 37, comma 1-bis: comma aggiunto dall'art. 5 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 43, comma 1, lett d): è stato modificato dall'art. 18 del D.Lgs. 242/96
Art. 50, comma 2: è stato così corretto con Comunicato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 272 del 21 novembre 1994.
Art. 50, comma 2: è stato modificato dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 51, comma 1: è stato modificato dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 55, comma 1: è stato modificato dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 242/96
Art. 58, comma 2: è stato modificato dall'art. 19, comma 4 del D.Lgs. 242/96
Art. 61, comma 1: è stato modificato dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 63, comma 1: è stato modificato dall'art. 20, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 69, comma 5: è stato modificato dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 242/96
Art. 70: è stato sostituito dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 242/96
Art. 73, comma 2: è stato sostituito dall'art. 21, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 78, comma 2: è stato sostituito dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 86, commi 2 bis, 2 ter, 2 quater: sono stati aggiunti dall'art. 21, comma 3 del D.Lgs. 242/96

Art. 87, comma 3, lett. a), b), c): sono state sostituite dall'art. 21, comma 4 del D.Lgs. 242/96
Art. 89: è stato sostituito dall'art. 22 del D.Lgs. 242/96
Art. 89, comma 2, lettera a): lettera così modificata dall'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.
Art. 90: è stato sostituito dall'art. 23 del D.Lgs. 242/96
Art. 91: la rubrica è stata sostituita dall'art. 24, comma 1 del D.Lgs. 242/96
Art. 92, comma 1, lett. a) è stata modificata dall'art. 24, comma 2 del D.Lgs. 242/96
Art. 92, comma 1, lett. b) è stata modificata dall'art. 24, comma 3 del D.Lgs. 242/96
Art. 93, comma 1, lett. a) e b): le lettere sono state modificate dal comma 13 dell'art. 27 del D. Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, e successivamente la lett. a) è stata modificata dall'art. 24, comma 4 del D.Lgs. 242/96
Art. 96 bis: è stato aggiunto dall'art. 25 del D.Lgs. 242/96
ALLEGATO I: è stato così modificato dall'art. 26 del D.Lgs. 242/96
ALLEGATO IV: è stato così integrato dall'art. 27 del D.Lgs. 242/96
ALLEGATO V, punto 1 e 8: sono stati così modificati dall'art. 28 del D.Lgs. 242/96
ALLEGATO VII : a causa di una "svista" del legislatore esso riporta i requisiti delle sole attrezzature (punto 1). Le successive prescrizioni ergonomiche e di igiene concernenti l'ambiente di lavoro e l'interfaccia elaboratore-uomo (la cui disciplina è prevista ai punti 2 e 3 dell'allegato alla direttiva 90/270CEE del 29 maggio 1990, che viene recepita ed a cui si rimanda), verranno successivamente inserite mediante apposito decreto che sanerà l'attuale lacuna (si veda il decimo paragrafo del punto 14 della Circolare 102/95). Tali punti 2 e 3 sono stati inseriti dall'art. 29 del D.Lgs. 242/96.
ALLEGATO XI: è stato così sostituito dall'allegato al D.M. 12 novembre 1999.
ALLEGATO XIV: è stato aggiunto dall'art. 7 del D.Lgs 4 agosto 1999, n.359.
ALLEGATO XV: è stato aggiunto dall'art. 7 del D.Lgs 4 agosto 1999, n.359.

TESTO

torna al sommario
torna alle note

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Vista la legge 19 febbraio 1992, n. 142, ed in particolare l'articolo 43, recante delega al Governo per l'attuazione delle direttive del Consiglio 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE in materia di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro;
Vista la legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante proroga del termine della delega legislativa contemplata dall'art. 43 della citata legge n. 142 del 1992, nonché delega al Governo per l'attuazione delle direttive particolari già adottate, ai sensi dell'art. 16 paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, successivamente alla medesima legge 19 febbraio 1992, n. 142;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 luglio 1994;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 settembre 1994;
Sulla proposta del Ministro per il coordinamento delle politiche dell'Unione europea, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, dell'interno e per la funzione pubblica e gli affari regionali;

E M A N A

il seguente decreto legislativo:

torna al sommario

TITOLO I

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

torna al sommario

Art. 1
Campo di applicazione.

torna al sommario
torna al capo I

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.
2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia e dei servizi di protezione civile, **nonchè nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado,** degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle areee archeologiche dello Stato, **delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi,** le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato **[....]** individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.
3. Nei riguardi dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, nonché dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.
4. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e relative norme di attuazione.

4.bis **Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovraintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto.**

4.ter **Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art. 4, commi 1, 2, 4 lettera a), e 11, primo periodo.**

Art. 2
Definizioni

torna al sommario
torna al capo I

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:
    a) lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, **che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi,** e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. **I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;**
    b) datore di lavoro: **il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell' impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;**

c) servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;
d) medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli:
   1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale **o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica;**
   2) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
   3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
e) responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate;
f) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e **della** sicurezza durante il lavoro**, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;**
g) prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
h) agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute;
i) **unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale.**

Art. 3
Misure generali di tutela

torna al sommario
torna al capo I

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:
   a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
   b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
   c) riduzione dei rischi alla fonte;
   d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
   e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
   f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
   g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
   h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
   i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
   l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
   m) mallontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
   n) misure igieniche;
   o) misure di protezione collettiva ed individuale;
   p) misure di emergenza da attuare in caso di prono soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
   q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
   r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
   s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
   t) istruzioni adeguate ai lavoratori.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 4
Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

torna al sommario
torna al capo I

1. Il datore di lavoro **[....]** in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, **valuta**, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e **per** la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:
   a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
   b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione **e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla** valutazione di cui alla lettera a);
   c) il programma **delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.**
3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva.
4. Il datore di lavoro:
   a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione **interno o** estern**o all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;**
   b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione **interno o** estern**o all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;**
   c) nomina, nei casi previsti dall'articolo 16, il medico competente.
5. Il datore di lavoro **[....] adotta** le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare:

a) designa **preventivamente** i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi **e lotta antincendio**, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, **di salvataggio** di pronto soccorso **e, comunque, di gestione dell'emergenza**;
b) **aggiorna** le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;
c) nell'affidare i compiti ai lavoratori **tiene** conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
d) **fornisce** ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi** di protezione **individuale sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione** ;
e) **prende** le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
f) **richiede** l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme **vigenti, nonchè** delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza **e di igiene del lavoro** e di uso dei mezzi di protezione collettivi **e dei dispositivi di protezione** individuale messi a loro disposizione;
g) **richiede** l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
h) **adotta** le misure per il controllo **delle** situazioni di rischio in caso di emergenza e **dà** istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
i) **informa** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
l) si **astiene**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
m) **permette** ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute **e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19 comma 1 lettera e);**
n) **prende** appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate poss**a**no causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
o) **tiene** un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro **di almeno un giorno**. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è **redatto** conformemente al modello approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente**,** di cui all'art. 394 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, **e successive modifiche** ed è conservato sul luogo di lavoro a disposizione dell'organo di vigilanza. **Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti**;
p) **consulta** il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d) ;
q) **adotta** le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, **nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria,** previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
7. La valutazione di cui al comma 1 ed il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
8. Il datore di lavoro **custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e** ne consegna copia al lavoratore **stesso** al momento della risoluzione del rapporto di lavoro**, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.**
9. Per le piccole e medie aziende, con **uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte** dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura **dei rischi** e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. **Tali disposizioni non si applicano alle** attività industriali di cui all'art.1 del decreto del Presidente della Repubblica del 17 maggio 1988, n. 175, **e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle** centrali termoelettriche, **agli** impianti e laboratori nucleari, **alle** aziende estrattive ed altre attività minerarie, **alle** aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, **e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.**
10. **Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:**
    a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione **in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'**Allegato I**;**
    b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art.17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorchè si modificano le situazioni di rischio.
11. **Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell'Allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari nonchè delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonchè le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.**
12. **Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti**

interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Art. 5
Obblighi dei lavoratori

torna al sommario
torna al capo I

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori:
   a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
   b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
   c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
   d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
   e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
   f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
   g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
   h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Art. 6
Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori

torna al sommario
torna al capo I

1) I progettisti dei luoghi o posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti **nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti;**.
2) Sono vietati **la fabbricazione**, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di macchine, di attrezzature di lavoro e di impianti non rispondenti alle **disposizioni legislative e regolamentari** vigenti **in materia di sicurezza. Chiunque concede in locazione finanziaria beni assoggettati a forme di certificazione o di omologazione obbligatoria è tenuto a che gli stessi siano accompagnati dalle previste certificazioni o dagli altri documenti previsti dalla legge.**
3) Gli installatori e montatori di impianti, macchine o altri mezzi tecnici devono attenersi alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti dei macchinari e degli altri mezzi tecnici per la parte di loro competenza.

Art. 7
Contratto di appalto o contratto d'opera

torna al sommario
torna al capo I

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi:
   a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
   b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 i datori di lavoro:
   a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
   b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
3. Il datore di lavoro **committente** promuove **la cooperazione ed** il coordinamento di cui al comma 2 **[...]**. Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Capo II
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

torna al sommario
torna al capo II

Art. 8
Servizio di prevenzione e protezione

torna al sommario
torna al capo II

1) Salvo quanto previsto dall'art. 10, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo.
2) Il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso di attitudini e capacità adeguate, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
3) I dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
4) **Salvo quanto previsto dal comma 2,** il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione.
5) L'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:
   a) nelle aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175 **e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso**;
   b) nelle centrali termoelettriche;
   c) negli impianti e laboratori nucleari;
   d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
   e) nelle aziende industriali con oltre duecento lavoratori dipendenti;
   f) nelle industrie estrattive con oltre cinquanta lavoratori dipendenti;
   g) **nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.**
6. **Salvo quanto previsto dal comma 5,** se la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sono insufficienti, il datore di lavoro può far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
7. Il servizio esterno deve essere adeguato alle caratteristiche dell'azienda, ovvero unità produttiva, a favore della quale è chiamato a prestare la propria opera, anche con riferimento al numero degli operatori.
8. Il responsabile del servizio esterno deve possedere attitudini e capacità adeguate.
9. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, può individuare specifici requisiti, modalità e procedure, per la certificazione dei servizi, nonché il numero minimo degli operatori di cui ai commi 3 e 7.
10. Qualora il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni egli non è per questo liberato dalla propria responsabilità in materia.
11. Il datore di lavoro comunica all'ispettorato del lavoro e alle unità sanitarie locali territorialmente competenti il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno ovvero esterno all'azienda. Tale comunicazione è corredata da una dichiarazione nella quale si attesti con riferimento alle persone designate:
   a) i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione;
   b) il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti;
   c) il curriculum professionale.

Art. 9
Compiti del servizio di prevenzione e protezione

torna al sommario
torna al capo II

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
   a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
   b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 4, comma 2, lettera b) e i sistemi di controllo di tali misure;
   c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
   d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
   e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all'art. 11;
   f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21.
2. Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a:
   a) la natura dei rischi;
   b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
   c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
   d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
   e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.
3. I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.
4. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Art. 10
Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4.
2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:

a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;
b) **una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4 commi 1, 2, 3 e 11;**
c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro infortuni o, in mancanza dello stesso, di analoga documentazione prevista dalla legislazione vigente;
d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Art. 11
Riunione periodica di prevenzione e protezione di rischi

torna al sommario
torna al capo II

1. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:
   a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
   b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
   c) il medico competente ove previsto;
   d) il rappresentante per la sicurezza.
2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:
   a) il documento, di cui all'art. 4, commi 2 e 3;
   b) l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
   c) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
3. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori.
4. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui al comma 3, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere la convocazione di una apposita riunione.
5. Il datore di lavoro, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, provvede alla redazione del verbale della riunione che è tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Capo III
PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI, PRONTO SOCCORSO

torna al sommario
torna al capo III

Art. 12
Disposizioni generali

torna al sommario
torna al capo III

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'art. 4, comma 5, lettera q), il datore di lavoro:
   a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
   b) designa **preventivamente** i lavoratori incaricati di attuare le misure **di cui all'art. 4 comma 5 lettera a)**;
   c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;
   d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
   e) prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.
3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Art. 13
Prevenzione incendi

torna al sommario
torna al capo III

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione al tipo di attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:
   a) i criteri diretti ad individuare:
      1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
      2) misure precauzionali di esercizio;
      3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
      4) criteri per la gestione delle emergenze;
   b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio di cui all'art. 12, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione. [(vedi nota)].

2. Per il settore minerario il decreto di cui al comma 1 è adottato dai Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale e dell'industria, del commercio e dell'artigianato.

Art. 14
Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato

torna al sommario
torna al capo III

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Art. 15
Pronto soccorso

torna al sommario
torna al capo III

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.
2. Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti di cui al comma 1.
3. Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, con decreto dei Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della funzione pubblica e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente e il Consiglio superiore di sanità.
4. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia.

Capo IV
SORVEGLIANZA SANITARIA

torna al sommario
torna al capo IV

Art. 16
Contenuto della sorveglianza sanitaria

torna al sommario
torna al capo IV

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.
2. La sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente e comprende:
   a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
   b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
3. Gli accertamenti di cui l comma 2 comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenti necessari dal medico competente.

Art. 17
Il medico competente

torna al sommario
torna al capo IV

1. Il medico competente:
   a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
   b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;
   c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;
   d) istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
   e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
   f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera b) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
   g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
   h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;

i) fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
l) lcollabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso di cui all'art. 15;
m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.

2. Il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
3. Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma **2**, **[....]**, esprima un giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.
4. Avverso il giudizio di cui al comma 3 è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.
5. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;
b) libero professionista;
c) dipendente del datore di lavoro.

6. Qualora il medico competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.
7. Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente **[....]** qualora esplichi attività di vigilanza.

Capo V
CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

torna al sommario
torna al capo V

Art. 18
Rappresentante per la sicurezza

torna al sommario
torna al capo V

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
2. Nella aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
4. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
   a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
   b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
   c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art.22, comma 7.

Art. 19
Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

torna al sommario
torna al capo V

1. Il rappresentante per la sicurezza:
   a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
   b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
   c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
   d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
   e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
   f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
   g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
   h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
   i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
   l) lpartecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
   m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
   n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

Art. 20
Organismi paritetici

torna al sommario
torna al capo V

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Capo VI
INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI

torna al sommario
torna al capo VI

Art. 21
Informazione dei lavoratori

torna al sommario
torna al capo VI

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:
   - a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
   - b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
   - c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
   - d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
   - e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
   - f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
   - g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

1\. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

Art. 22
Formazione dei lavoratori

torna al sommario
torna al capo VI

1. Il datore di lavoro **[....] assicura** che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, **riceva** una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.
2. La formazione deve avvenire in occasione:
   - a) dell'assunzione;
   - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
   - c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
5. **I** lavorator**i** incaricat**i** dell'attività di **prevenzione incendi** e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori **in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio,** di pronto soccorso **e, comunque di gestione dell'emergenza** dev**ono** essere adeguatamente format**i**.
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Capo VII
DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

torna al sommario
torna al capo VII

Art. 23
V i g i l a n z a

torna al sommario
torna al capo VII

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalla unità sanitaria locale e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, **e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.**
2. **Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente all'ispettorato del lavoro,** per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza può essere esercitata anche dall'ispettorato del lavoro che ne informa preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza della unità sanitaria locale competente per territorio.
3. Il decreto di cui al comma 2 **è** emanato entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
4. **Restano ferme le competenze in materia di sicurezza e salute dei lavoratori attribuite dalle disposizioni vigenti agli uffici di sanità aerea e marittima e alle autorità marittime, portuali e aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili e in ambito portuale e aeroportuale, e ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità. L'amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi ministeri, nonchè dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.**

Art. 24
Informazione, consulenza, assistenza

torna al sommario
torna al capo VII

1. Le regioni **e le province autonome di Trento e di Bolzano**, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, **l'Istituto Superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro** anche mediante i propri dipartimenti periferici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per mezzo degli ispettorati del lavoro, il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, per il settore estrattivo, tramite gli uffici della Direzione generale delle miniere, l'Istituto italiano di medicina sociale**, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro** e gli enti di patronato, svolgono attività di informazione, consulenza ed assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.
2. L'attività di consulenza non può essere prestata dai soggetti che svolgono attività di controllo e di vigilanza.

Art. 25
Coordinamento

torna al sommario
torna al capo VII

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuati criteri al fine di assicurare unità ed omogeneità di comportamenti in tutto il territorio nazionale nell'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori **e di radioprotezione**.

Art. 26
Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro

torna al sommario
torna al capo VII

1. L'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
   [...].
2. L'art. 394 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
   [...].
3. L'art. 395 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1995, n. 547, è soppresso.

Art. 27
Comitati regionali di coordinamento

torna al sommario
torna al capo VII

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza Stato-regioni, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sono individuati criteri generali relativi all'individuazione di organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro al fine di realizzare uniformità di interventi ed il necessario raccordo con la commissione consultiva permanente.
2. Alle riunioni della Conferenza Stato-regioni, convocate per i pareri di cui al comma 1, partecipano i rappresentanti dell'ANCI, dell'UPI e dell'UNICEM.

Art. 28
Adeguamenti al progresso tecnico

torna al sommario
torna al capo VII

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente:
   a) è riconosciuta la conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza **[....]**;
   b) si dà attuazione alle direttive in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro della Comunità europea per le parti in cui modificano modalità esecutive e caratteristiche di ordine tecnico di altre direttive già recepite nell'ordinamento nazionale;
   c) si provvede all'adeguamento della normativa di natura strettamente tecnica e degli allegati al presente decreto in relazione al progresso tecnologico.

Capo VIII
STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

torna al sommario
torna al capo VIII

Art. 29
Statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

torna al sommario
torna al capo VIII

1. L'INAIL e l'ISPESL si forniscono reciprocamente i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali anche con strumenti telematici.
2. L'ISPESL e L'INAIL indicono una conferenza permanente di servizio per assicurare il necessario coordinamento in relazione a quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, nonché per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione ed assicurativi, e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali.
3. I criteri per la raccolta ed elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti da infortunio durante l'attività lavorativa sono individuati nelle norme UNI, riguardanti i parametri per la classificazione dei casi di infortunio, ed i criteri per il calcolo degli indici di frequenza e gravità e loro successivi aggiornamenti.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono essere individuati criteri integrativi di quelli di cui al comma 3 in relazione a particolari rischi.
5. I criteri per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti dalle malattie professionali, nonché ad altre malattie e forme patologiche eziologicamente collegate al lavoro, sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, sulla base delle norme di buona tecnica.

TITOLO II
LUOGHI DI LAVORO

torna al sommario
torna al titolo II

Art. 30
Definizioni

torna al sommario
torna al titolo II

1. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per luoghi di lavoro:
   a) i luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro.
2. Le disposizioni del presente titolo non si applicano:
   a) ai mezzi di trasporto;
   b) ai cantieri temporanei o mobili;
   c) alle industrie estrattive;
   d) ai pescherecci;
   e) ai campi, boschi e altri terreni facenti parte di una impresa agricola o forestale, ma situati fuori dall'area edificata dell'azienda.
3. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti, le prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro sono specificate nell'allegato II.
4. I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, di eventuali lavoratori portatori di handicap.
5. L'obbligo di cui al comma 4 vige, in particolare, per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente da lavoratori portatori di handicap.
6. La disposizione di cui al comma 4 non si applica ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993, ma debbono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale.

Art. 31
Requisiti di sicurezza e di salute

torna al sommario
torna al titolo II

1. Ferme restando le disposizioni legislative e regolamentari vigenti **e fatte salve le disposizioni di cui all'art. 8, comma 4, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517**, i luoghi di lavoro costruiti o utilizzati anteriormente all'entrata in vigore del presente decreto devono essere adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute di cui al presente titolo entro il **1° gennaio 1997**.
2. **Se gli adeguamenti di cui al comma 1 richiedono un provvedimento concessorio o autorizzatorio il datore di lavoro deve immediatamente iniziare il procedimento diretto al rilascio dell'atto ed ottemperare agli obblighi entro sei mesi dalla data del provvedimento stesso.**
3. **Sino a che i luoghi di lavoro non vengono adeguati, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.**
4. **Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adeguamenti di cui al comma 1, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta le misure alternative di cui al comma 3. Le misure, nel caso di cui al presente comma, sono autorizzate dall'organo di vigilanza competente per territorio.**

Art. 32
Obblighi del datore di lavoro

torna al sommario
torna al titolo II

1. Il datore di lavoro provvede affinché:
   a) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
   b) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
   c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
   d) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

Art. 33
Adeguamenti di norme

torna al sommario
torna al titolo II

1. L'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
   [...].
2. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
   [...].
3. L'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
   [...].
4. L'intestazione del titolo II del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituita dalla seguente:
   [...].
5. L'articolo 6, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, dopo le parole "da destinarsi al lavoro nelle aziende" è soppressa la parola "industriali".
6. L'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
   [...].
7. L'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
   [...].
8. L'art. 10 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
   [...].
9. L'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
   [...]..
10. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
    [...].
11. L'art. 40 del decreto de Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:
    [...].
12. Gli articoli 37 e 39 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, sono sostituiti dai seguenti:
    [...].
13. L'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:
    [...].
14. Le disposizioni di cui al presente articolo entrano in vigore tre mesi dopo la pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

TITOLO III
USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

torna al sommario
torna al titolo III

Art. 34
Definizioni

torna al sommario
torna al titolo III

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per:
   a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;

b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio;
c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso.

Art. 35
Obblighi del datore di lavoro

torna al sommario
torna al titolo III

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate al lavoro da svolgere ovvero adattate a tali scopi ed idonee ai fini della sicurezza e della salute.
2. Il datore di lavoro attua le misure tecniche ed organizzative adeguate per ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte.
Inoltre, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinche' durante l'uso delle attrezzature di lavoro siano rispettate le disposizioni di cui ai commi 4-bis e 4-ter.
3. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro il datore di lavoro prende in considerazione:
   a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
   b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
   c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse.
   c.bis) i sistemi di comando, che devono essere sicuri anche tenuto conto dei guasti, dei disturbi e delle sollecitazioni prevedibili in relazione all'uso progettato dell'attrezzatura.
4. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano:
   a) installate in conformità alle istruzioni del fabbricante;
   b) utilizzate correttamente;
   c) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la rispondenza ai requisiti di cui all'art. 36 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso.
   d) disposte in maniera tale da ridurre i rischi per gli utilizzatori e per le altre persone, assicurando in particolare sufficiente spazio disponibile tra gli elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte o estratte in modo sicuro.

4.bis Il datore di lavoro provvede affinche' nell'uso di attrezzature di lavoro mobili, semoventi o non semoventi sia assicurato che:
   a) vengano disposte e fatte rispettare regole di circolazione per attrezzature di lavoro che manovrano in una zona di lavoro;
   b) vengano adottate misure organizzative atte a evitare che i lavoratori a piedi si trovino nella zona di attivita' di attrezzature di lavoro semoventi e comunque misure appropriate per evitare che, qualora la presenza di lavoratori a piedi sia necessaria per la buona esecuzione dei lavori, essi subiscano danno da tali attrezzature;
   c) il trasporto di lavoratori su attrezzature di lavoro mobili mosse meccanicamente avvenga esclusivamente su posti sicuri, predisposti a tale fine, e che, se si devono effettuare lavori durante lo spostamento, la velocita' dell'attrezzatura sia adeguata;
   d) le attrezzature di lavoro mobili, dotate di motore a combustione, siano utilizzate nelle zone di lavoro soltanto qualora sia assicurata una quantita' sufficiente di aria senza rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4.ter Il datore di lavoro provvede affinche' nell'uso di attrezzature di lavoro destinate a sollevare carichi sia assicurato che:
   a) gli accessori di sollevamento siano scelti in funzione dei carichi da movimentare, dei punti di presa, del dispositivo di aggancio, delle condizioni atmosferiche, nonche' tenendo conto del modo e della configurazione dell'imbracatura; le combinazioni di piu' accessori di sollevamento siano contrassegnate in modo chiaro per consentire all'utilizzatore di conoscerne le caratteristiche qualora esse non siano scomposte dopo l'uso; gli accessori di sollevamento siano depositati in modo tale da non essere danneggiati o deteriorati;
   b) allorche' due o piu' attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sono installate o montate in un luogo di lavoro in modo che i loro raggi di azione si intersecano, siano prese misure appropriate per evitare la collisione tra i carichi e gli elementi delle attrezzature di lavoro stesse;
   c) i lavori siano organizzati in modo tale che, quando un lavoratore aggancia o sgancia manualmente un carico, tali operazioni possano svolgersi con la massima sicurezza e, in particolare, in modo che il lavoratore ne conservi il controllo diretto o indiretto;
   d) tutte le operazioni di sollevamento siano correttamente progettate nonche' adeguatamente controllate ed eseguite al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori; in particolare, per un carico da sollevare simultaneamente da due o piu' attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati, sia stabilita e applicata una procedura d'uso per garantire il buon coordinamento degli operatori;
   e) qualora attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati non possano trattenere i carichi in caso di interruzione parziale o totale dell'alimentazione di energia, siano prese misure appropriate per evitare di esporre i lavoratori ai rischi relativi; i carichi sospesi non devono rimanere senza sorveglianza salvo il caso in cui l'accesso alla zona di pericolo sia precluso e il carico sia stato agganciato e sistemato con la massima sicurezza;
   f) allorche' le condizioni meteorologiche si degradano ad un punto tale da mettere in pericolo la sicurezza di funzionamento, esponendo cosi' i lavoratori a rischi, l'utilizzazione all'aria aperta di attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sia sospesa e siano adottate adeguate misure di protezione per i lavoratori e, in particolare, misure che impediscano il ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro.

4.quater Il datore di lavoro, sulla base della normativa vigente, provvede affinche' le attrezzature di cui all'allegato XIV siano sottoposte a verifiche di prima installazione o di successiva installazione e a verifiche periodiche o eccezionali, di seguito denominate "verifiche", al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento.

4.quinquies I risultati delle verifiche di cui al comma 4-quater sono tenuti a disposizione dell'autorita' di vigilanza competente per un periodo di cinque anni dall'ultima registrazione o fino alla messa fuori esercizio dell'attrezzatura, se avviene prima. Un documento attestante l'esecuzione dell'ultima verifica deve accompagnare le attrezzature di lavoro ovunque queste sono utilizzate."

5. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro si assicura che:
   a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro è riservato a lavoratori all'uopo incaricati;
   b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, il lavoratore interessato è qualificato in maniera specifica per svolgere tali compiti.

Art. 36
Disposizioni concernenti le attrezzature di lavoro

torna al sommario
torna al titolo III

1. Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono soddisfare alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori stessi ad esse applicabili.
2. Le modalita' e le procedure tecniche delle verifiche seguono il regime giuridico corrispondente a quello in base al quale l'attrezzatura e' stata costruita e messa in servizio.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, stabilisce modalità e procedure per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 2.
4. Nell'art. 52 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente comma:
[...].
5. Nell'art. 53 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:
[...].
6. Nell'art. 374 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente comma:
[...].
7. Nell'art. 20 del decreto del Presidente della Repubblica 18 marzo 1956, n. 303, dopo il comma 2 sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
[...].
8. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore tre mesi dopo la pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

8.bis Il datore di lavoro adegua ai requisiti di cui all'allegato XV, entro il 30 giugno 2001, le attrezzature di lavoro indicate nel predetto allegato, gia' messe a disposizione dei lavoratori alla data del 5 dicembre 1998 e non soggette a norme nazionali di attuazione di direttive comunitarie concernenti disposizioni di carattere costruttivo, allorche' esiste per l'attrezzatura di lavoro considerata un rischio corrispondente.

8.ter Fino a che le attrezzature di lavoro di cui al comma 8-bis non vengono adeguate il datore di lavoro adotta misure alternative che garantiscano un livello di sicurezza equivalente.

8-quater. Le modifiche apportate alle macchine definite all'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 459, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del comma 8-bis, e quelle effettuate per migliorare le condizioni di sicurezza sempre che non comportino modifiche delle modalita' di utilizzo e delle prestazioni previste dal costruttore, non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, del predetto decreto.

Art. 37
Informazione

torna al sommario
torna al titolo III

1. Il datore di lavoro provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa:
   a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;
   b) alle situazioni anormali prevedibili.

1.bis Il datore di lavoro provvede altresi' a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonche' sui cambiamenti di tali attrezzature.

2. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

Art. 38
Formazione ed addestramento

torna al sommario
torna al titolo III

1. Il datore di lavoro si assicura che:
   a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
   b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'art. 35, comma 5, ricevono un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.

Art. 39
Obblighi dei lavoratori

torna al sommario
torna al titolo III

1. I lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati dal datore di lavoro.
2. I lavoratori utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.
3. I lavoratori:
   a) hanno cura delle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione;
   b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa;
   c) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto od inconveniente da essi rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione.

TITOLO IV
USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

torna al sommario
torna al titolo IV

Art. 40
Definizioni

torna al sommario
torna al titolo IV

1. Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.
2. Non sono dispositivi di protezione individuale:
   a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
   b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
   c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
   d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
   e) i materiali sportivi;
   f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
   g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Art. 41
Obbligo di uso

torna al sommario
torna al titolo IV

1. I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

Art. 42
Requisiti dei DPI

torna al sommario
torna al titolo IV

1. I DPI devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475.
2. I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:
   a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
   b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
   c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
   d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.
3. In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

Art. 43
Obblighi del datore di lavoro

torna al sommario
torna al titolo IV

1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:
   a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
   b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
   c) valuta, sulla base delle informazioni a corredo dei DPI fornite dal fabbricante e delle norme d'uso di cui all'art. 45 le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);
   d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione **[....]**
2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso di cui all'art. 45, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:
   a) entità del rischio;
   b) frequenza dell'esposizione al rischio;
   c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
   d) prestazioni del DPI.
3. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i DPI conformi ai requisiti previsti dall'art. 42 e dal decreto di cui all'art. 45, comma 2.
4. Il datore di lavoro:
   a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;
   b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
   c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;
   d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
   e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
   f) rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;

g) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:
   a) per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;
   b) per i dispositivi di protezione dell'udito.

Art. 44
Obblighi dei lavoratori

torna al sommario
torna al titolo IV

1. I lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4, lettera g), e 5.
2. I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.
3. I lavoratori:
   a) hanno cura dei DPI messi a loro disposizione;
   b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.
4. Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.
5. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

Art. 45
Criteri per l'individuazione e l'uso

torna al sommario
torna al titolo IV

1. Il contenuto degli allegati III, IV e V costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'art. 43, commi 1 e 4.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, tenendo conto della natura, dell'attività e dei fattori specifici di rischio, indica:
   a) i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;
   b) le circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.

Art. 46
Norma transitoria

torna al sommario
torna al titolo IV

1. Fino alla data del 31 dicembre 1998 e, nel caso di dispositivi di emergenza destinati all'autosalvataggio in caso di evacuazione, fino al 31 dicembre 2004, possono essere impiegati:
   a) i DPI commercializzati ai sensi dell'art. 15, comma 1, del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475;
   b) i DPI già in uso alla data di entrata in vigore del presente decreto prodotti conformemente alle normative vigenti nazionali o di altri Paesi della Comunità europea.

TITOLO V
MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

torna al sommario
torna al titolo V

Art. 47
Campo di applicazione

torna al sommario
torna al titolo V

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività che comportano la movimentazione manuale dei carichi con i rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari per i lavoratori durante il lavoro.
2. Si intendono per:
   a) movimentazione manuale dei carichi: le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari;
   b) lesioni dorso-lombari: lesioni a carico delle strutture osteomiotendinee e nerveovascolari a livello dorso lombare.

Art. 48
Obblighi dei datori di lavoro

torna al sommario
torna al titolo V

1. Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie o ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.
2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati o fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, in base all'allegato VI.

3. Nel caso in cui la necessità di una movimentazione manuale di un carico ad opera dl lavoratore non può essere evitata, il datore di lavoro organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione sia quanto più possibile sicura e sana.
4. Nei casi di cui al comma 3 il datore di lavoro:
   a) valuta, se possibile, preliminarmente, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione e tiene conto in particolare delle caratteristiche del carico, in base all'allegato VI;
   b) adotta le misure atte ad evitare o ridurre tra l'altro i rischi di lesioni dorso-lombari, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato VI;
   c) sottopone alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 16 gli addetti alle attività di cui al presente titolo.

Art. 49
Informazione e formazione

torna al sommario
torna al titolo V

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
   a) il peso di un carico;
   b) il centro di gravità o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica;
   c) la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui all'allegato VI.
2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata, in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

TITOLO VI
USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

torna al sommario
torna al titolo VI

Art. 50
Campo di applicazione

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.
2. Le norme del presente titolo **non** si applicano ai lavoratori addetti:
   a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
   b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
   c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
   d) ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro;
   e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
   f) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

Art. 51
Definizioni

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Ai fini del presente titolo si intende per:
   a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;
   b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;
   c) lavoratore: il lavoratore che utilizza una attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno quattro ore consecutive giornaliere, dedotte le **interruzioni** di cui all'art. 54, per tutta la settimana lavorativa.

Art. 52
Obblighi del datore di lavoro

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:
   a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
   b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
   c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.
2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

Art. 53
Organizzazione del lavoro

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.

Art. 54
Svolgimento quotidiano del lavoro

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.
2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.
3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.
4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.
5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.
7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Art. 55
Sorveglianza sanitaria

torna al sommario
torna al titolo VI

1. I lavoratori **[....]**, prima di essere addetti alle attività di cui al presente titolo, sono sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente.
   Qualora l'esito della visita medica ne evidenzi la necessità, il lavoratore è sottoposto ad esami specialistici.
2. In base alle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati in:
   a) idonei, con o senza prescrizioni;
   b) non idonei.
3. I lavoratori classificati come idonei con prescrizioni ed i lavoratori che abbiano compiuto il quarantacinquesimo anno di età sono sottoposti a visita di controllo con periodicità almeno biennale.
4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogni qualvolta sospetta una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.
5. La spesa relativa alla dotazione di dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta è a carico del datore di lavoro.

Art. 56
Informazione e formazione

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
   a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52;
   b) le modalità di svolgimento dell'attività;
   c) la protezione degli occhi e della vista.
2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali.

Art. 57
Consultazione e partecipazione

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Il datore di lavoro informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo.

Art. 58
Adeguamento alle norme

torna al sommario
torna al titolo VI

1. I posti di lavoro utilizzati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto devono essere conformi alle prescrizioni dell'allegato VII.
2. I posti di lavoro utilizzati anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto devono essere adeguati a quanto prescritto al comma 1 entro il **1° gennaio 1997**.

Art. 59
Caratteristiche tecniche

torna al sommario
torna al titolo VI

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, sono disposti, anche in recepimento di direttive comunitarie, gli adattamenti di carattere tecnico all'allegato VII in funzione del progresso tecnico, della evoluzione delle normative e specifiche internazionali oppure delle conoscenze nel settore delle attrezzature dotate di videoterminali.

TITOLO VII
PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI

torna al sommario
torna al titolo VII

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

torna al sommario
torna al capo I

Art. 60
Campo di applicazione

torna al sommario
torna al capo I

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni a causa della loro attività lavorativa.
2. Le norme del presente titolo non si applicano alle attività disciplinate dal:
   a) decreto del Presidente della Repubblica 10 settembre 1982, n. 962;
   b) decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;
   c) decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, capo III.
3. Il presente titolo non si applica ai lavoratori esposti soltanto alle radiazioni previste dal trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica.

Art. 61
Definizioni

torna al sommario
torna al capo I

1. Agli effetti del presente decreto si intende per agente cancerogeno:
   a) una sostanza alla quale, nell'allegato 1 della direttiva 67/548/CEE, è attribuita la menzione R 45: "Può provocare il cancro" o la menzione R 49: "Può provocare il cancro per inalazione";
   b) un preparato su cui, a norma dell'art. 3, paragrafo 5, lettera j), della direttiva 88/379/CEE deve essere apposta l'etichetta con la menzione R 45: "Può provocare **il** cancro" o con la menzione R 49: "Può provocare il cancro per inalazione";
   c) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII nonché una sostanza od un preparato prodotti durante un processo previsto all'allegato VIII.

Capo II
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

torna al sommario
torna al capo II

Art. 62
Sostituzione e riduzione

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, sempre che ciò è tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non è o è meno nocivo alla salute e eventualmente alla sicurezza dei lavoratori.
2. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno avvenga in un sistema chiuso sempre che ciò è tecnicamente possibile.
3. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile.

Art. 63
Valutazione del rischio

torna al sommario
torna al capo II

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 62, il datore di lavoro effettua una valutazione dell'esposizione a agenti cancerogeni, i risultati della quale sono riportati nel documento di cui all'art. 4, comm**a 2**.
2. Detta valutazione tiene conto, in particolare, delle caratteristiche delle lavorazioni, della loro durata e della loro frequenza, dei quantitativi di agenti cancerogeni prodotti ovvero utilizzati, della loro concentrazione, della capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o in forma polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita.
3. Il datore di lavoro, in relazione ai risultati della valutazione di cui al comma 1, adotta le misure preventive e protettive del presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.
4. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato con i seguenti dati:
   a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o di processi industriali di cui all'allegato VIII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni;

b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;
c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni;
d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;
e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;
f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.

5. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.
6. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso anche ai dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'art. 9, comma 3.

Art. 64
Misure tecniche, organizzative, procedurali

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro:
a) assicura, applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, che nelle varie operazioni lavorative sono impiegati quantitativi di agenti cancerogeni non superiori alle necessità delle lavorazioni e che gli agenti cancerogeni in attesa di impiego, in forma fisica tale da causare rischio di introduzione, non sono accumulati sul luogo di lavoro in quantitativi superiori alle necessità predette;
b) limita al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali "vietato fumare", ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione. In dette aree è fatto divieto di fumare;
c) progetta, programma e sorveglia le lavorazioni in modo che non vi è emissione di agenti cancerogeni nell'aria. Se ciò non è tecnicamente possibile, l'eliminazione degli agenti cancerogeni deve avvenire il più vicino possibile al punto di emissione mediante aspirazione localizzata, nel rispetto dell'art. 4, comma 5, lettera n). L'ambiente di lavoro deve comunque essere dotato di un adeguato sistema di ventilazione generale;
d) provvede alla misurazione di agenti cancerogeni per verificare l'efficacia delle misure di cui alla lettera c) e per individuare precocemente le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile o da un incidente, con metodi di campionatura e di misurazione conformi alle indicazioni dell'allegato VIII del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
e) provvede alla regolare e sistematica pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti;
f) elabora procedure per i casi di emergenza che possono comportare esposizioni elevate;
g) assicura che gli agenti cancerogeni sono conservati, manipolati, trasportati in condizioni di sicurezza;
h) assicura che la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, avvengano in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile;
i) dispone, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari per quelle categorie di lavoratori per i quali l'esposizione a taluni agenti cancerogeni presenta rischi particolarmente elevati.

Art. 65
Misure igieniche

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro:
a) assicura che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati;
b) dispone che i lavoratori abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili;
c) provvede affinché i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi, prima di ogni nuova utilizzazione.
2. È vietato assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro di cui all'art. 64, lettera b).

Art. 66
Informazione e formazione

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:
a) gli agenti cancerogeni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare;
b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
c) le misure igieniche da osservare;
d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego;
e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.
2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.
3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e vengono ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.
4. Il datore di lavoro provvede inoltre affinché gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni siano etichettati in maniera chiaramente leggibile e comprensibile. I contrassegni utilizzati e le altre indicazioni devono essere conformi al disposto della legge 29 maggio 1974, n. 256, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 67
Esposizione non prevedibile

torna al sommario
torna al capo II

1. Se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza.
2. I lavoratori devono abbandonare immediatamente l'area interessata, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, essi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al minimo strettamente necessario.
3. Il datore di lavoro comunica al più presto all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi di cui al comma 1 e riferisce sulle misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze.

Art. 68
Operazioni lavorative particolari

torna al sommario
torna al capo II

1. Nel caso di determinate operazioni lavorative, come quella di manutenzione, per le quali, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, è prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:
   a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;
   b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni.
2. La presenza nelle aree di cui al comma 1 dei lavoratori addetti è in ogni caso ridotta al minimo compatibilmente con le necessità delle lavorazioni.

Capo III
SORVEGLIANZA SANITARIA

torna al sommario
torna al capo III

Art. 69
Accertamenti sanitari e norme preventive e protettive specifiche

torna al sommario
torna al capo III

1. I lavoratori per i quali la valutazione di cui all'art. 63 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.
2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive e protettive per singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati.
3. Le misure di cui al comma 2 possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.
4. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad un stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.
5. A seguito dell'informazione di cui al comma 4 il datore di lavoro effettua:
   a) una nuova valutazione del rischio in conformità all'art. 63**;**
   b) ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dall'agente in aria, per verificare l'efficacia delle misure adottate.
6. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.

Art. 70
Registro di esposizione e cartelle sanitarie

torna al sommario
torna al capo III

1. I lavoratori di cui all'art. 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura a tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro.
   [....]
2. Il datore di lavoro:
   a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** ed all'organo di vigilanza competente per territorio e comunicando loro ogni 3 anni, e comunque ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, le variazioni intervenute;
   b) consegna, a richiesta, all'Istituto superiore di sanità copia del registro di cui al comma 1;
   c) comunica, all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** e all'organo di vigilanza competente per territorio la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori di cui all'art. 69, con le eventuali variazioni sopravvenute dall'ultima comunicazione delle relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1. Consegna all**'Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** le relative cartelle sanitarie e di rischio **[....]**;
   d) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna il registro di cui al comma 1 all**'Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** e copia dello stesso all'organo di vigilanza competente per territorio. Consegna all**'Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** le cartelle sanitarie e di rischio **[....]**;
   e) in caso di assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attività con esposizione al medesimo agente, richiede all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio **[....]**;

f) tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio **[....]** ed al rappresentante per la sicurezza, i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1.

3. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio **[....]** sono conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** fino a quaranta anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni.
4. La documentazione di cui **ai commi 1, 2 e 3** è custodita e trasmessa con salvaguardia del segreto professionale.
5. I modelli e le modalità di tenuta de**l** registr**o di cui al comma 1** e delle cartelle sanitarie **e di rischio** sono determinati con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente.
6. L'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro** trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi alle risultanze dei requisiti di cui al comma 1.

Art. 71
Registrazione dei tumori

torna al sommario
torna al capo III

1. I medici, le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali assicurativi pubblici o privati, che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa ad agenti cancerogeni, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica ovvero anatomopatologica e quella inerente l'anamnesi lavorativa.
2. Presso l'ISPESL è tenuto, ai fini di analisi aggregate, un archivio nominativo dei casi di neoplasia di cui al comma 1.
3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, sono determinate le caratteristiche dei sistemi informativi che, in funzione del tipo di neoplasia accertata, ne stabiliscono la raccolta, l'acquisizione, l'elaborazione e l'archiviazione, nonché le modalità di registrazione di cui al comma 2, e le modalità di trasmissione di cui al comma 1.
4. Il Ministero della sanità fornisce, su richiesta, alla Commissione CE, informazioni sulle utilizzazioni dei dati del registro di cui al comma 1.

Art. 72
Adeguamenti normativi

torna al sommario
torna al capo III

1. Nelle attività con uso di sostanze o preparai ai quali è attribuita dalla direttiva comunitaria la menzione R 45: "Può provocare il cancro" o la menzione R 49: "Può provocare il cancro per inalazione", il datore di lavoro applica le norme del presente titolo.
2. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente e la commissione tossicologica nazionale, è aggiornato periodicamente l'elenco delle sostanze e dei processi di cui all'allegato VIII in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti cancerogeni.

TITOLO VIII
PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI

torna al sommario
torna al titolo VIII

Capo I

torna al sommario
torna al capo I

Art. 73
Campo di applicazione

torna al sommario
torna al capo I

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.
2. Restano ferme le disposizioni particolari di recepimento delle norme comunitarie sull'impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati e sull'emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati. **Il comma 1 dell'articolo 7 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91 è soppresso.**

Art. 74
Definizioni

torna al sommario
torna al capo I

1. Ai sensi del presente titolo si intende per:
   a) agente biologico: qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
   b) microrganismo: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;
   c) coltura cellulare: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Art. 75
Classificazione degli agenti biologici

torna al sommario
torna al capo I

1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:
   a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
   b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
   c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
   d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.
2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.
3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

Art. 76
Comunicazione

torna al sommario
torna al capo I

1. Il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori:
   a) il nome e l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare;
   b) il documento di cui all'art. 78, comma 5.
2. Il datore di lavoro che è stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 è tenuto alla comunicazione di cui al comma 1.
3. Il datore di lavoro invia una nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente classificato dal datore di lavoro in via provvisoria.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1.
5. Ove le attività di cui al comma 1 comportano la presenza di microrganismi geneticamente modificati appartenenti al gruppo II, come definito all'art. 4 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, il documento di cui al comma 1, lettera b), è sostituito da copia della documentazione prevista per i singoli casi di specie dal predetto decreto.
6. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono tenuti alla comunicazione di cui al comma 1 anche per quanto riguarda gli agenti biologici del gruppo 4.

Art. 77
Autorizzazione

torna al sommario
torna al capo I

1. Il datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico del gruppo 4 deve munirsi di autorizzazione del Ministero della sanità.
2. La richiesta di autorizzazione è corredata da:
   a) le informazioni di cui all'art. 76, comma 1;
   b) l'elenco degli agenti che si intende utilizzare.
3. L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero della sanità sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità. Essa ha la durata di 5 anni ed è rinnovabile. L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.
4. Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione di cui al comma 1 informa il Ministero della sanità di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4.
5. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono esentati dagli adempimenti di cui al comma 4.
6. Il Ministero della sanità comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4. Il Ministero della sanità istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione sulla base delle previsioni di cui ai commi 1 e 4.

Capo II
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

torna al sommario
torna al capo II

Art. 78
Valutazione del rischio

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio i cui all'art. 4, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:
   a) della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'art. 75, commi 1 e 2;
   b) dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte;
   c) dei potenziali effetti allergici e tossici;
   d) della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;
   e) delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;
   f) del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

2. Il datore di lavoro **applica i principi di buona prassi microbiologica, ed** adotta, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.
3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche dell'attività lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.
4. Nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'allegato IX, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi, il datore di lavoro può prescindere dall'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 80, 81, commi 1 e 2, 82, comma 3, e 86, qualora i risultati della valutazione dimostrano che l'attuazione di tali misure non è necessaria.
5. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato dai seguenti dati:
   a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
   b) il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);
   c) le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
   d) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate;
   e) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.
6. Il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5.

Art. 79
Misure tecniche, organizzative, procedurali

torna al sommario
torna al capo II

1. In tutte le attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori il datore di lavoro attua misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici.
2. In particolare, il datore di lavoro:
   a) evita l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attività lavorativa lo consente;
   b) limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;
   c) progetta adeguatamente i processi lavorativi;
   d) adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora on sia possibile evitare altrimenti l'esposizione;
   e) adotta misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro;
   f) usa il segnale di rischio biologico, rappresentato nell'allegato X, e altri segnali di avvertimento appropriati;
   g) elabora idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana ed animale;
   h) definisce procedure di emergenza per affrontare incidenti;
   i) verifica la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile;
   l) predispone i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti in condizioni di sicurezza, mediante l'impiego di contenitori adeguati ed identificabili eventualmente dopo idoneo trattamento dei rifiuti stessi;
   m) concorda procedure per la manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno del luogo di lavoro.

Art. 80
Misure igieniche

torna al sommario
torna al capo II

1. In tutte le attività nelle quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro assicura che:
   a) i lavoratori dispongano dei servizi sanitari adeguati provvisti di docce con acqua calda e fredda, nonché, se del caso, di lavaggi oculari e antisettici per la pelle;
   b) i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili;
   c) i dispositivi di protezione individuale siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi prima dell'utilizzazione successiva;
   d) gli indumenti di lavoro e protettivi che possono essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti, disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti.
2. È vietato assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione.

Art. 81
Misure specifiche per le strutture sanitarie e veterinarie

torna al sommario
torna al capo II

1. Il datore di lavoro, nelle strutture sanitarie e veterinarie, in sede di valutazione dei rischi, presta particolare attenzione alla possibile presenza di agenti biologici nell'organismo dei pazienti o degli animali e nei relativi campioni e residui e al rischio che tale presenza comporta in relazione al tipo di attività svolta.
2. In relazione ai risultati della valutazione, il datore di lavoro definisce e provvede a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunità, i materiali ed i rifiuti contaminati.
3. Nei servizi di isolamento che ospitano pazienti od animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 3 o del gruppo 4, le misure di contenimento da attuare per ridurre al minimo il rischio di infezione sono indicate nell'allegato XII.

Art. 82
Misure specifiche per i laboratori e gli tabulari

torna al sommario
torna al capo II

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, il datore di lavoro adotta idonee misure di contenimento in conformità all'allegato XII.
2. Il datore di lavoro assicura che l'uso di agenti biologici sia eseguito:
   a) in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2;
   b) in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3;
   c) in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4.
3. Nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento.
4. Nei luoghi di cui ai commi 1 e 3 in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.
5. Per i luoghi di lavoro di cui ai commi 3 e 4, il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate.

Art. 83
Misure specifiche per i processi industriali

torna al sommario
torna al capo II

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, l datore di lavoro adotta misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XIII, tenendo anche conto dei criteri di cui all'art. 82, comma 2.
2. Nel caso di agenti biologici non ancora classificati, il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.

Art. 84
Misure di emergenza

torna al sommario
torna al capo II

1. Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, i lavoratori devono abbandonare immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.
2. Il datore di lavoro informa al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi.
3. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.

Art. 85
Informazioni e formazione

torna al sommario
torna al capo II

1. Nelle attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:
   a) i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati;
   b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
   c) le misure igieniche da osservare;
   d) la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego;
   e) le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4;
   f) il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurne al minimo le conseguenze.
2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.
3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.
4. Nel luogo di lavoro sono apposti in posizione ben visibile cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente.

Capo III
SORVEGLIANZA SANITARIA

torna al sommario
torna al capo III

Art. 86
Prevenzione e controllo

1. I lavoratori addetti alle attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali:
   a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente;
   b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

2.bis **Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo a uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.**

2.ter **A seguito dell'informazione di cui al comma 3 il datore di lavoro effettua una nuova valutazione del rischio in conformità all'art. 78.**

2.quater **Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono sottoposti e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta rischio di esposizione a particolari agenti biologici individuati nell'allegato XI nonchè sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione.**

Art. 87
Registri degli esposti e degli eventi accidentali

torna al sommario
torna al capo III

1. I lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 ovvero 4 sono iscritti in un registro in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale.
2. Il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro di cui al comma 1 e ne cura la tenuta tramite il medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro.
3. Il datore di lavoro:
   a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'Istituto superiore di sanità e all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio**, comunicando ad essi ogni tre anni e comunque ogni qualvolta questi ne fanno richiesta, le variazioni intervenute;
   b) comunica all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio** la cessazione del rapporto di lavoro, dei lavoratori di cui al comma 1 fornendo al contempo l'aggiornamento dei dati che li riguardano e consegna al medesimo Istituto le relative cartelle sanitarie e di rischio **[....]**;
   c) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna all'Istituto superiore di sanità copia del registro di cui al comma 1 ed all'**Istituto Superiore per la Prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio** copia del medesimo registro nonché le cartelle sanitarie e di rischio **[....]**;
   d) in caso di assunzione di lavoratori che hanno esercitato attività che comportano rischio di esposizione allo stesso agente richiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio **[....]**;
   e) tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio **[....]**, ed al rappresentante per la sicurezza i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1.
4. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio **[....]** sono conservate dal datore di lavoro fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a dieci anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti biologici. Nel caso di agenti per i quali è noto che possono provocare infezioni consistenti o latenti o che danno luogo a malattie con recrudescenza periodica per lungo tempo o che possono avere gravi sequele a lungo termine tale periodo è di quaranta anni.
5. L documentazione di cui ai precedenti commi è custodita e trasmessa con salvaguardia del segreto professionale.
6. I modelli e le modalità di tenuta de**l** registr**o di cui al comma 1** e delle cartelle sanitarie **e di rischio** sono determinati con decreto del Ministro della sanità e del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione consultiva permanente.
7. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi alle risultanze del registro di cui al comma 1.

Art. 88
Registro dei casi di malattia e di decesso

torna al sommario
torna al capo III

1. Presso l'ISPESL è tenuto un registro dei casi di malattia ovvero di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.
2. I medici, nonché le strutture sanitarie, pubbliche o private, che refertano i casi di malattia, ovvero di decesso di cui al comma 1, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica.
3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva, sono determinati il modello e le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione della documentazione di cui al comma 2.
4. Il Ministero della sanità fornisce alla commissione CE, su richiesta, informazioni su l'utilizzazione dei dati del registro di cui al comma 1.

TITOLO IX
SANZIONI

torna al sommario
torna al titolo IX

Art. 89
Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti

torna al sommario
torna al titolo IX

1. Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da lire tre milioni a otto milioni per la violazione degli articoli 4 commi 2, **4 lettera a)**, **6**, **7 e 11, primo periodo**; 63 commi 1, 4 e 5; 69 comma 5 lettera a); 78 **commi 3 e 5**; 86 comma 2-ter.
2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
   a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da lire tre milioni a lire otto milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5 lettere b), d), e), h), l), n) e q); **7, comma 2**; 12, commi 1 lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1; **22, commi** da 1 **a 5**; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter; 38; **41**; 43, commi 3, 4 lettere a), b), d) e g) e 5; 48; 49, comma 2; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 56, comma 2; 58; 62; 63, comma 3; 64;

65, comma 1; 66, comma 2; **67, commi 1 e 2;** 68; 69, commi 1, 2 e 5 lettera b); **77, comma 1;** 78, comma 2; **79**; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 85, comma 2; 86, commi 1 e 2;
   b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni per la violazione degli articoli 4, commi 4, lettere b) e c), 5 lettere c), f), g), i), m) e p); 7, commi 1 e 3; 9, comma 2; 10; 12, comma 1 lettere a), b) e c); 21; 37; 43, comma 4 lettere c), e) ed f); 49, comma 1; 56, comma 1; 57; 66, commi 1 e 4; 67, comma 3; 70, comma 1; 76, commi 1, 2 e 3; 77, comma 4; 84, comma 2; 85, commi 1 e 4; 87, commi 1 e 2.

3. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire sei milioni per la violazione degli articoli 4, commi 5 lettera o) e 8; 8 comma 11; 11; 70, commi **2** e 3; 87, commi 3 e 4.

Art. 90
Contravvenzioni commesse dai preposti

torna al sommario
torna al titolo IX

1. I preposti sono puniti:
   a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); **7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1;** 30, commi 3, **4, 5 e 6**; 31, commi 3 e 4; 32; **35, commi 1, 2, 4**, 4-bis, 4-ter, 4-quater **e 5; 41; 43, commi 3, 4 lettere a), b) e d); 48; 52, comma 2;** 54; 55, commi 1, 3 e 4; 58; **62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1 e 2; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 86, commi 1 e 2**; [(Vedi nota all'art. 6 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359)]
   b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da lire trecentomila a lire un milione per la violazione degli articoli 4, comma 5 lettere c), f), g), i) e m); **7, commi 1 lettera b) e 3; 9, comma 2; 12, comma 1 lettere a) e c); 21; 37; 43, comma 4 lettere c), e) ed f); 49, comma 1; 56, comma 1; 57; 66, commi 1 e 4; 85, commi 1 e 4**.

Art. 91
Contravvenzioni commesse dai progettisti, dai fabbricanti e dagli installatori

torna al sommario
torna al titolo IX

1. La violazione dell'art. 6, comma 2, è punita con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da lire quindici milioni a lire sessanta milioni.
2. La violazione dell'art. 6, commi 1 e 3, è punita con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da lire seicentomila a lire due milioni.

Art. 92
Contravvenzioni commesse dal medico competente

torna al sommario
torna al titolo IX

1. Il medico competente è punito:
   a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire sei milioni per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere b), d), h) e l); 69, comma 4; **86, comma 2-bis;**
   b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire tre milioni per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere e), f), g) ed i), nonché del comma 3; **[...]**.

Art. 93
Contravvenzioni commesse dai lavoratori

torna al sommario
torna al titolo IX

1. I lavoratori sono puniti:
   a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da lire quattrocentomila a lire un milione e duecentomila per la violazione degli articoli 5, comma 2; **12, comma 3, primo periodo;** 39; 44; 84, comma 3;
   b) con l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da lire duecentomila a lire seicentomila per la violazione degli articoli 67, comma 2; 84, comma 1.

Art. 94
Violazioni amministrative

torna al sommario
torna al titolo IX

1. Chiunque viola le disposizioni di cui agli articoli 65, comma 2, e 80, comma 2, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire centomila a lire trecentomila.

TITOLO X
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

torna al sommario
torna al titolo X

Art. 95
Norma transitoria

torna al sommario
torna al titolo X

1. In sede di prima applicazione del presente decreto e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi è esonerato dalla frequenza del corso di formazione del cui al comma 2 dell'art. 10, ferma restando l'osservanza degli adempimenti previsti dal predetto art. 10, comma 2, lettere a), b) e c).

Art. 96
Decorrenza degli obblighi di cui all'art. 4

torna al sommario
torna al titolo X

1. È fatto obbligo di adottare le misure di cui all'art. 4 nel termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 96 bis
Attuazione degli obblighi

torna al sommario
torna al titolo X

1. **Il datore di lavoro che intraprende un'attività lavorativa di cui all'articolo 1 è tenuto a elaborare il documento di cui all'articolo 4 comma 2 del presente decreto entro tre mesi dall'effettivo inizio dell'attività.**

Art. 97
Obblighi d'informazione

torna al sommario
torna al titolo X

1. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale trasmette alla commissione:
   a) il testo delle disposizioni di diritto interno adottate nel settore della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
   b) ogni cinque anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli I, II, III e IV;
   c) ogni quattro anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli V e VI.
2. Le relazioni di cui al comma 1 sono trasmesse anche alle commissioni parlamentari.

Art. 98
Norma finale

torna al sommario
torna al titolo X

1. Restano in vigore, in quanto non specificatamente modificate dal presente decreto, le disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ALLEGATI

torna al sommario
torna ad allegati

ALLEGATO I

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

(art. 10)

torna al sommario
torna ad allegati

1. Aziende artigiane e industriali **(1)** fino a 30 addetti
2. Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti **(2)**
3. Aziende della pesca fino a 20 addetti
4. Altre aziende fino a 200 addetti

(1) Escluse le **aziende** industriali di cui all'**art. 1** del decreto del Presidente della Repubblica **17 maggio 1988,** n. 175 **e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso**, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, **le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private**.
(2) Addetti assunti a tempo indeterminato.

ALLEGATO II
Prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro

torna al sommario
torna ad allegati

1. Rilevazione e lotta antincendio
   A seconda delle dimensioni e dell'uso degli edifici, delle attrezzature presenti, delle caratteristiche fisiche e chimiche delle sostanze presenti, nonché del numero massimo di persone che possono essere presenti, i luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi adeguati per combattere l'incendio, e se del caso, di rilevatori di incendio e di sistemi di allarme.
   I dispositivi non automatici di lotta antincendio devono essere facilmente accessibili e utilizzabili.
   Essi devono essere oggetto di una segnaletica conforme alla normativa vigente.
   Questa segnaletica deve essere apposta nei luoghi appropriati ed essere durevole.

2. Locali adibiti al pronto soccorso.
Qualora l'importanza dei locali, il tipo di attività in essi svolta e la frequenza degli infortuni lo richiedano, occorre prevedere uno o più locali adibiti al pronto soccorso.
I locali adibiti al pronto soccorso devono essere dotati di apparecchi e di materiale di pronto soccorso indispensabili ed essere facilmente accessibili con barelle.
Essi devono essere oggetto di una segnaletica conforme alla normativa vigente.
Il materiale di pronto soccorso deve inoltre essere disponibile in tutti i luoghi in cui le condizioni di lavoro lo richiedano.
Esso deve essere oggetto di una segnaletica conforme alla normativa vigente.
Il materiale di pronto soccorso deve inoltre essere disponibile in tutti i luoghi in cui le condizioni di lavoro lo richiedano.
Esso deve essere oggetto di una segnaletica appropriata e deve essere facilmente accessibile.

ALLEGATO III
Schema indicativo per l'inventario dei rischi ai fini dell'impiego di attrezzature di protezione individuale.

torna al sommario
torna ad allegati

RISCHI																									
FISICI													CHIMICI						BIOLOGICI				CANCE-ROGENI		
VIDEOTERMINALI	MECCANICI						TERMICI		ELETTRICI	RADIAZIONI		RUMORE	AEROSOL			LIQUIDI		GAS					Art. 61 del D.to L.vo 626/94		
V1	M1	M2	M3	M4	M5	M6	T1	T2	E1	R1	R2	R1	A1	A2	A3	L1	L2	G1	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3

ALLEGATO IV
Elenco indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale

torna al sommario
torna ad allegati

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLA TESTA
- Caschi di protezione per l'industria (caschi per miniere, cantieri di lavori pubblici, industrie varie)
- Copricapo leggero per proteggere il cuoio capelluto (berretti, cuffie, retine con o senza visiera)
- Copricapo di protezione (cuffie, berretti, cappelli di tela cerata, ecc., in tessuto, in tessuto rivestito, ecc.)

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELL'UDITO
- Palline e tappi per le orecchie
- Caschi (comprendenti l'apparato auricolare)
- Cuscinetti adattabili ai caschi di protezione per l'industria
- Cuffie con attacco per ricezione a bassa frequenza
- Dispositivi di protezione contro il rumore con apparecchiature di intercomunicazione

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DEGLI OCCHI E DEL VISO
- Occhiali a stanghette
- Occhiali a maschera

- Occhiali di protezione contro i raggi X, i raggi laser, le radiazioni ultraviolette, infrarosse, visibili
- Schermi facciali
- Maschere e caschi per la saldatura ad arco (maschere a mano, a cuffia o adattabili a caschi protettivi)

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE
- Apparecchi antipolvere, antigas e contro le polveri radioattive
- Apparecchi isolanti a presa d'aria
- Apparecchi respiratori con maschera per saldatura amovibile
- Apparecchi ed attrezzature per sommozzatori
- Scafandri per sommozzatori

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLE MANI E DELLE BRACCIA
- Guanti

contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, vibrazioni, ecc.)
contro le aggressioni chimiche
per elettricisti e antitermici
- Guanti a sacco
- Ditali
- Manicotti
- Fasce di protezione dei polsi
- Guanti a mezze dita
- Manopole

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DEI PIEDI E DELLE GAMBE
- Scarpe basse, scarponi, tronchetti, stivali di sicurezza
- Scarpe a slacciamento o sganciamento rapido
- Scarpe con protezione supplementare della punta del piede;
- scarpe e soprascarpe con suola anticalore;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il calore;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il freddo;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro le vibrazioni;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione antistatici;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione isolanti;
- stivali di protezione contro le catene delle trance meccaniche;
- zoccoli;
- ginocchiere;
- dispositivi di protezione amovibili del collo del piede;
- ghette;
- suole amovibili (anticalore, antiperforazione o antitraspirazione);
- ramponi amovibili per ghiaccio, neve, terreno sdrucciolevole.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLA PELLE
- Creme protettive/pomate.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DEL TRONCO E DELL'ADDOME
- Giubbotti, giacche e grembiuli di protezione contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, spruzzi di metallo fuso, ecc.);
- giubbotti, giacche e grembiuli di protezione contro le aggressioni chimiche;
- giubbotti termici;
- giubbotti di salvataggio;
- grembiuli di protezione contro i raggi X;
- cintura di sicurezza del tronco.

DISPOSITIVI DELL'INTERO CORPO
- Attrezzature di protezione contro le cadute;
- attrezzature cosiddette anticaduta (attrezzature complete comprendenti tutti gli accessori necessari al funzionamento);
- attrezzature con freno "ad assorbimento di energia cinetica" (attrezzature complete comprendenti tutti gli accessori necessari al funzionamento);
- dispositivo di sostegno del corpo (imbracatura di sicurezza).

INDUMENTI DI PROTEZIONE
- Indumenti di lavoro cosiddetti "di sicurezza" (due pezzi e tute);
- indumenti di protezione contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, ecc.);
- indumenti di protezione contro le aggressioni chimiche;
- indumenti di protezione contro gli spruzzi di metallo fuso e di raggi infrarossi;
- indumenti di protezione contro il calore;
- indumenti di protezione contro il freddo;
- indumenti di protezione contro la contaminazione radioattiva;
- indumenti antipolvere;
- indumenti antigas;
- indumenti ed accessori (bracciali e guanti, ecc.) fluorescenza di segnalazione, catarifrangenti;
- coperture di protezione.

ALLEGATO V
Elenco indicativo e non esauriente delle attività e dei settori di attività per i quali può rendersi necessario mettere a disposizione attrezzature di protezione individuale

torna al sommario
torna ad allegati

1. PROTEZIONE DEL CAPO (PROTEZIONE DEL CRANIO)

Elmetti di protezione
- Lavori edili, soprattutto lavori sopra, sotto o in prossimità di impalcature e di posti di lavoro sopraelevati, montaggio e smontaggio di armature, lavori di installazione e di posa di ponteggi e operazioni di demolizione
- Lavori su ponti d'acciaio, su opere edili in strutture d'acciaio di grande altezza, piloni, torri, costruzioni idrauliche in acciaio, altiforni, acciaierie e laminatoi, grandi serbatoi, grandi condotte, caldaie e centrali elettriche
- Lavori in fossati, trincee, pozzi e gallerie di miniera

- Lavori in terra e in roccia
- Lavori in miniere sotterranee, miniere a cielo aperto e lavori di spostamento di ammassi di sterile
- Uso di estrattori di bulloni
- Brillatura mine
- Lavori in ascensori e montacarichi, apparecchi di sollevamento, gru e nastri trasportatori
- Lavori nei pressi di altiforni, in impianti di riduzione diretta, in acciaierie, in laminatoi, in stabilimenti metallurgici, in impianti di fucinatura a maglio e a stampo, nonché in fonderie
- Lavori in forni industriali, contenitori, apparecchi, silos, tramogge e condotte
- Costruzioni navali
- Smistamento ferroviario
- Macelli

2. PROTEZIONE DEL PIEDE

Scarpe di sicurezza con suola imperforabile

- Lavori di rustico, di genio civile e lavori stradali
- Lavori su impalcature
- Demolizione di rustici
- Lavori in calcestruzzo ed in elementi prefabbricati con montaggio e smontaggio di armature
- Lavori in cantieri edili e in aree di deposito
- Lavori su tetti

Scarpe di sicurezza senza suola imperforabile

- Lavori su ponti d'acciaio, opere edili in strutture d'acciaio di grande altezza, piloni, torri, ascensori e montacarichi, costruzioni idrauliche in acciaio, altiforni, acciaierie, laminatoi, grandi contenitori, grandi condotte, gru, caldaie e impianti elettrici
- Costruzione di forni, installazione di impianti di riscaldamento e di aerazione, nonché montaggio di costruzioni metalliche
- Lavori di trasformazione e di manutenzione
- Lavori in altiforni, impianti di riduzione diretta, acciaierie e laminatoi, stabilimenti metallurgici, impianti di ucinatura a maglio e a stampo, impianti di pressatura a caldo e di trafilatura
- Lavori in cave di pietra, miniere a cielo aperto e rimozione in discarica
- Lavorazione e finitura di pietre
- Produzione di vetri piani e di vetri cavi, nonché lavorazione e finitura
- Manipolazione di stampi nell'industria della ceramica
- Lavori di rivestimenti in prossimità del forno nell'industria della ceramica
- Lavori nell'industria della ceramica pesante e nell'industria dei materiali da costruzione
- Movimentazione e stoccaggio
- Manipolazione di blocchi di carni surgelate e di contenitori metallici di conserve
- Costruzioni navali
- Smistamento ferroviario

Scarpe di sicurezza con tacco o con suola continua e con intersuola imperforabile

- Lavori su tetti

Scarpe di sicurezza con intersuola termoisolante

- Attività su e con masse molto fredde o ardenti

Scarpe di sicurezza a slacciamento rapido

- In caso di rischio di penetrazione di masse incandescenti fuse

3. PROTEZIONE DEGLI OCCHI O DEL VOLTO

Occhiali di protezione, visiere o maschere di protezione

- Lavori di saldatura, molatura e tranciatura
- Lavori di mortasatura e di scalpellatura
- Lavorazione e finitura di pietre
- Uso di estrattori di bulloni
- Impiego di macchine asportatrucioli durante la lavorazione di materiali che producono trucioli corti
- Fucinatura a stampo
- Rimozione e frantumazione di schegge
- Operazioni di sabbiatura
- Manipolazione di prodotti acidi e alcalini, disinfettanti e detergenti corrosivi
- Impiego di pompe a getto liquido
- Manipolazione di masse incandescenti fuse o lavori in prossimità delle stesse
- Lavori che comportano esposizione al calore radiante
- Impiego di laser

4. PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Autorespiratori

- Lavori in contenitori, in vani ristretti ed in forni industriali riscaldati a gas, qualora sussista il rischio di intossicazione da gas o di carenza di ossigeno
- Lavoro nella zona di caricamento dell'altoforno
- Lavori in prossimità dei convertitori e delle condutture di gas di altoforno
- Lavori in prossimità della colata in siviera qualora sia prevedibile che se ne sprigionino fumo di metalli pesanti
- Lavori di rivestimento di forni e di siviere qualora sia prevedibile la formazione di polveri
- Verniciatura a spruzzo senza sufficiente aspirazione
- Lavori in pozzetti, canali ed altri vani sotterranei nell'ambito della rete fognaria
- Attività in impianti frigoriferi che presentino un rischio di fuoriuscita del refrigerante

5. PROTEZIONE DELL'UDITO

Otoprotettori

- Lavori nelle vicinanze di presse per metalli
- Lavori che implicano l'uso di utensili pneumatici
- Attività del personale a terra negli aeroporti
- Battitura di pali e costipazione del terreno
- Lavori nel legname e nei tessili

6. PROTEZIONE DEL TRONCO, DELLE BRACCIA E DELLE MANI

Indumenti protettivi

- Manipolazione di prodotti acidi e alcalini, disinfettanti e detergenti corrosivi
- Lavori che comportano la manipolazione di masse calde o la loro vicinanza o comunque un'esposizione al calore

- Lavorazione di vetri piani
- Lavori di sabbiatura
- Lavori in impianti frigoriferi

Indumenti protettivi difficilmente infiammabili
- Lavori di saldatura in ambienti ristretti

Grembiuli imperforabili
- Operazioni di disossamento e di squartamento nei macelli
- Lavori che comportano l'uso di coltelli, nel caso in cui questi siano mossi in direzione del corpo

Grembiuli di cuoio
- Saldatura
- Fucinatura
- Fonditura

Bracciali
- Operazioni di disossamento e di squartamento nei macelli

Guanti
- Saldatura
- Manipolazione di oggetti con spigoli vivi, esclusi i casi in cui sussista il rischio che il guanto rimanga impigliato nelle macchine
- Manipolazione a cielo aperto di prodotti acidi e alcalini

Guanti a maglia metallica
- Operazione di disossamento e di squartamento nei macelli
- Attività protratta di taglio con il coltello nei reparti di produzione e macellazione
- Sostituzione di coltelli nelle taglierine

7. INDUMENTI DI PROTEZIONE CONTRO LE INTEMPERIE
- Lavori edili all'aperto con clima piovoso e freddo

8. **INDUMENTI** FOSFORESCENTI
- Lavori in cui è necessario percepire in tempo la presenza dei lavoratori

9. ATTREZZATURE DI PROTEZIONE ANTICADUTA (IMBRACATURE DI SICUREZZA)
- Lavori su impalcature
- Montaggio di elementi prefabbricati
- Lavori su piloni

10. ATTACCO DI SICUREZZA CON CORDA
- Posti di lavoro in cabine sopraelevate di gru
- Posti di lavoro in cabine di manovra sopraelevate di transelevatori
- Posti di lavoro sopraelevati su torri di trivellazione
- Lavori in pozzi e in fogne

11. PROTEZIONE DELL'EPIDERMIDE
- Manipolazione di emulsioni
- Concia di pellami

ALLEGATO VI
Elementi di riferimento

torna al sommario
torna ad allegati

ELEMENTI DI RIFERIMENTO.

1. **Caratteristiche del carico**.

La movimentazione manuale di un carico può costituire un rischio tra l'altro dorso-lombare nei casi seguenti:
- il carico è troppo pesante (kg 30);
- è ingombrante o difficile da afferrare;
- è in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi;
- è collocato in una posizione tale per cui deve essere tenuto o maneggiato a una certa distanza dal tronco o con una torsione o inclinazione del tronco;
- può, a motivo della struttura esterna e/o della consistenza, comportare lesioni per il lavoratore, in particolare in caso di urto.

2. **Sforzo fisico richiesto** .

Lo sforzo fisico può presentare un rischio tra l'altro dorso-lombare nei seguenti casi:
- è eccessivo;
- può essere effettuato soltanto con un movimento di torsione del tronco;
- può comportare un movimento brusco del carico;
- è compiuto con il corpo in posizione instabile.

3. **Caratteristiche dell'ambiente di lavoro** .

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro possono aumentare le possibilità di rischio tra l'altro dorso-lombare nei seguenti casi:
- lo spazio libero, in particolare verticale, è insufficiente per lo svolgimento dell'attività richiesta;
- il pavimento è ineguale, quindi presenta rischi di inciampo o di scivolamento per le scarpe calzate dal lavoratore;
- il posto o l'ambiente di lavoro non consentono al lavoratore la movimentazione manuale di carichi a un'altezza di sicurezza o in buona posizione;
- il pavimento o il piano di lavoro presenta dislivelli che implicano la manipolazione del carico a livelli diversi;
- il pavimento o il punto d'appoggio sono instabili;
- la temperatura, l'umidità o la circolazione dell'aria sono inadeguate.

4. **Esigenze connesse all'attività** .

L'attività può comportare un rischio tra l'altro dorso-lombare se comporta una o più delle seguenti esigenze:
- sforzi fisici che sollecitano in particolare la colonna vertebrale, troppo frequenti o troppo prolungati;
- periodo di riposo fisiologico o di recupero insufficiente;
- distanze troppo grandi di sollevamento, di abbassamento o di trasporto;
- un ritmo imposto da un processo che non può essere modulato dal lavoratore.

FATTORI INDIVIDUALI DI RISCHIO

Il lavoratore può correre un rischio nei seguenti casi:
- inidoneità fisica a svolgere il compito in questione;
- indumenti, calzature o altri effetti personali inadeguati portati dal lavoratore;
- insufficienza o inadeguatezza delle conoscenze o della formazione.

ALLEGATO VII
Prescrizioni minime

torna al sommario
torna ad allegati

Osservazione preliminare
Gli obblighi previsti dal presente allegato si applicano al fine di realizzare gli obiettivi del titolo VI e qualora gli elementi esistano sul posto di lavoro e non contrastino con le esigenze o caratteristiche intrinseche della mansione.

1. ATTREZZATURE
a) **Osservazione generale**
L'utilizzazione in sé dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori.
b) **Schermo**
I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee.
L'immagine sullo schermo deve essere stabile, esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità.
La brillanza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali.
Lo schermo dev'essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore.
È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile.
Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore.
c) **Tastiera**
La tastiera dev'essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani.
Lo spazio davanti alla tastiera dev'essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore
La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi.
La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa.
I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.
d) **Piano di lavoro**
Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.
Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi.
È necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda.
e) **Sedile di lavoro**
Il sedile di lavoro dev'essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda.
I sedili debbono avere altezza regolabile.
Il loro schienale deve essere regolabile in altezza e in inclinazione.
Un poggiapiedi sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino.

2. AMBIENTE
a) Spazio
Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi.
b) Illuminazione
L'illuminazione generale ovvero l'illuminazione specifica (lampade di lavoro) devono garantire un'illuminazione sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.
Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature devono essere evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.
c) Riflessi e abbagliamenti
I posti di lavoro devono essere sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonchè le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo.
Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.
d) Rumore
Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro deve essere preso in considerazione al momento della sistemazione del posto di lavoro, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.
e) Calore
Le attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di disturbo per i lavoratori.
f) Radiazioni
Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.
g) Umidità
Si deve fare in modo di ottenere e mantenere un'umidità soddisfacente.
3. INTERFACCIA ELABORATORE/UOMO
All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorchè questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:
a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;

b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore; nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
c) i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;
d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e a un ritmo adeguato agli operatori;
e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

ALLEGATO VIII
Elenco di sistemi, preparati e procedimenti

torna al sommario
torna ad allegati

1. Produzione d'auramina col metodo Michler.
2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, nella pece, nel fumo o nelle polveri di carbone.
3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.
4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

ALLEGATO IX
Elenco esemplificativo di attività lavorative
che possono comportare la presenza di agenti biologici

torna al sommario
torna ad allegati

1. Attività in industrie alimentari.
2. Attività nell'agricoltura.
3. Attività nelle quali vi è contatto con gli animali e/o con prodotti di origine animale.
4. Attività nei servizi sanitari, comprese le unità di isolamento e post mortem.
5. Attività nei laboratori clinici, veterinari e diagnostici, esclusi i laboratori di diagnosi microbiologica.
6. Attività impianti di smaltimento rifiuti e di raccolta di rifiuti speciali potenzialmente infetti.
7. Attività negli impianti per la depurazione delle acque di scarico.

ALLEGATO X
Segnale di rischio biologico

torna al sommario
torna ad allegati

ALLEGATO XI
Elenco degli agenti biologici classificati

torna al sommario
torna ad allegati

1. Sono inclusi nella classificazione unicamente gli agenti di cui è noto che possono provocare malattie infettive in soggetti umani.
I rischi tossico ovvero allergenico eventualmente presenti sono Indicati a fianco di ciascun agente In apposita colonne.
Non sono stati presi in considerazione gli agenti patogeni di animali e piante di cui è noto che non hanno e sull'uomo.
In sede di compilazione di questo primo elenco di agenti biologici classificati non si è tenuto conto dei microrganismi geneticamente modificati.
2. La classificazione degli agenti biologici si basa sull'effetto esercitato dagli stessi su lavoratori sani.
Essa non tiene conto dei particolari effetti sui lavoratori la cui sensibilità potrebbe essere modificata, da altre causo quali malattia preesistente, uso di medicinali, immunità compromessa, stato di gravidanza o allattamento, fattori dei quali è tenuto conto nella sorveglianze sanitaria di cui all'art. 95.
3. Gli agenti biologici che non sono stati inclusi nel gruppi 2, 3, 4 dell'elenco non sono implicitamente inseriti nel gruppo 1.
Per gli agenti di cui è nota per numerose specie la patogenicita' per l'uomo, l'elenco comprende le specie più frequentemente implicato nelle malattie, mentre un riferimento di carattere più generale indica che altre specie appartenenti allo stesso genere possono avere effetti sulla salute dell'uomo.
Quando un intero genere è menzionato nell'elenco degli agenti biologici, è implicito che i ceppi e le specie definiti non patogeni sono esclusi dalla classificazione.
4. Quando un ceppo è attenuato o ha perso geni notoriamente virulenti, il contenimento richiesto della classificazione del ceppo parentale non è necessariamente applicato a meno che la valutazione del rischio da esso rappresentato sul luogo di lavoro non lo richieda.

5. Tutti i virus che sono già stati isolati nell'uomo e che ancora non figurano nel presente allegato devono essere considerati come appartenenti almeno al gruppo due, a meno che sia provato che non possono provocare malattie nell'uomo.
6. Taluni agenti classificati nel gruppo tre ed indicati con doppio asterisco (**) nell'elenco allegato possono comportare un rischio di infezione limitato perche' normalmente non sono veicolati dall'aria.
Nel caso di particolari attivita' comportanti l'utilizzazione dei suddetti agenti, in relazione al tipo di operazione effettuata e dei quantitativi impiegati può risultare sufficiente, per attuare le misure di cui ai punti 2 e 13 dell'allegato XII ed ai punti 2, 3, 5 dell'allegato XIII, assicurare i livelli di contenimento ivi previsti per gli agenti del gruppo 2.
7. Le misure di contenimento che derivano dalla classificazione dei parassiti si applicano unicamente agli stadi del ciclo del parassita che possono essere infettivi per l'uomo.
8. L'elenco contiene indicazioni che individuano gli agenti biologici che possono provocare reazioni allergiche o tossiche, quelli per i quali è disponibile un vaccino efficace e quelli per i quali è opportuno conservare per almeno dieci anni l'elenco dei lavoratori che hanno operato in attività con rischio di esposizione a tali agenti.
Tali indicazioni sono:
A: possibili effetti allergici;
D: l'elenco del lavoratori che hanno operato con detti agenti dove essere conservato per almeno dieci anni dalla cessazione dell'ultima attività comportante rischio di esposizione;
T: produzione di tossine;
V: vaccino efficace disponibile,

BATTERI e organismi simili
NB: Per gli agenti che figurano nel presente elenco la menzione " spp " si riferisce alle altre specie riconosciute patogene per l'uomo.

Agente biologico Classificazione Rilievi	
Actinobacillus actinomycetemcomitans 2	Mycobacterium chelonae 2
Actinomadura madurae 2	Mycobacterium fortuitum 2
Actinomadura pelletieri 2	Mycobacterium kansasii 2
Actinomyces gereneseriae 2	Mycobacterium leprae 3
Actinomyces israelli 2	Mycobacterium malmoense 2
Actinomyces pyogenes 2	Mycobacterium marinum 2
Actinomyces spp 2	Mycobacterium microti 3(**)
Arcanobacterium haemolyticum 2	Mycobacterium paratuberculosis 2
(Corynebacterium haemolyticum)	Mycobacterium scrofulaceum 2
Bacillus anthracis 3	Mycobacterium simiae 2
Bacteroides fragilis 2	Mycobacterium szulgai 2
Bartonella bacilliformis 2	Mycobacterium tuberculosis 3 V
Bartonella (Rochalimea) spp 2	Mycobacterium ulcerans 3(**)
Bartonella quintana (Rochalimea quintana) 2	Mycobacterium xenopi 2
Bordetella bronchiseptica 2	Mycoplasma caviae 2
Bordetella parapertussis 2	Mycoplasma hominis 2
Bordetella pertussis 2 V	Mycoplasma pneumoniae 2
Borrella burgdorferi 2	Neisseria gonorrhoeae 2
Borrella duttonii 2	Neisseria meningitidis 2 V
Borrella recurrentis 2	Nocardia asteroides 2
Borrella spp 2	Nocardia brasiliensis 2
Brucella abortus 3	Nocardia farcinica 2
Brucella canis 3	Nocardia nova 2
Brucella melitensis 3	Nocardia otitidiscaviarum 2
Brucella suis 3	Pasteurella multocida 2
Burkholderia mallei (pseudomonas mallei) 3	Pasteurella spp 2
Burkholderia pseudomallei (pseudomonas pseudomallei) 3	Peptostreptococcus anaerobius 2
Campylobacter fetus 2	Plesiomonas shigelloides 2
Campylobacter jejuni 2	Porphyromonas spp 2
Campylobacter spp 2	Prevotella spp 2
Cardiobacterium hominis 2	Proteus mirabilis 2
Chlamydia pneumoniae 2	Proteus penneri 2
Chlamydia trachomatis 2	Proteus vulgaris 2
Chlamydia psittaci (ceppi aviari) 3	Providencia alcalifaciens 2
Chlamydia psittaci (ceppi non aviari) 2	Providencia rettgeri 2
Clostridium botulinum 2 T	Providencia spp 2
Clostridium perfringens 2	Pseudomonas aeruginosa 2
Clostridium tetani 2 T,V	Rhodococcus equi 2
Clostridium spp. 2	Rickettsia akari 3(**)
Corynebacterium diphtheriae 2 T,V	Rickettsia canada 3(**)
Corynebacterium minutissimum 2	Rickettsia conorii 3
Corynebacterium pseudotuberculosis 2	Rickettsia montana 3(**)
Corynebacterium spp 2	Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri) 3
Coxiella burnetii 3	Rickettsia prowazekii 3
Edwardsiella tarda 2	Rickettsia rickettsii 3
Ehrlichia sennetsu (Rickettsia sennetsu) 2	Rickettsia tsutsugamushi 3
Ehrlichia spp 2	Rickettsia spp 2
Eikenella corrodens 2	Salmonella arizonae 2
Enterobacter aerogenes/cloacae 2	Salmonella enteritidis 2
Enterobacter spp 2	Salmonella typhimurium 2
Enterococcus spp 2	Salmonella paratyphi A, B, C 2 V
Erysipelothrix rhusiopathiae 2	Salmonella typhi 3(**) V
Escherichia coli (ad eccezione dei ceppi non patogeni) 2	Salmonella (altre varietà serologiche) 2
Escherichia coli, ceppi verocitotossigenici (es. O157:H7 3(**) T	Serpulina spp 2

oppure O103)	Shigella boydii 2
Flavobacterium meningosepticum 2	Shigella dysenteriae (Tipo 1) 3(**) T
Fluoribacter bozemanii (Legionella) 2	Shigella dysenteriae, diverso dal Tipo 1 2
Francisella tularensia (Tipo A) 3	Shigella flexneri 2
Francisella tularensis (Tipo B) 2	Shigella sonnei 2
Fusobacterium necrophorum 2	Staphylococcus aureus 2
Gardnerella vaginalis 2	Streptobacillus moniliformis 2
Haemophilus ducreyl 2	Streptococcus pneumoniae 2
Haemophilus influenzae 2 V	Streptocoocus pyogenes 2
Haemophilus spp 2	Streptococcus spp 2
Helicobacter pylori 2	Streptococcus suis 2
Klebsiella oxytoca 2	Treponema carateum 2
Klebsiella pneumoniae 2	Treponema pallidum 2
Klebsiella spp 2	Treponema pertenue 2
Legionella pneumophila 2	Treponema spp 2
Legionella spp 2	Vibrio cholerae (incluso El Tor) 2
Leptospira interrogans (tutti i serotipi) 2	Vibrio parahaemolyticus 2
Listeria monocytogenes 2	Vibrio spp 2
Listeria ivanovil 2	Yersinia enterocolitica 2
Morganella morganii 2	Yersinia pestis 3 V
Mycobacterium africanum 3 V	Yersinia psoudotuberculosis 2
Mycobacterium avium/intracellulare 2	Yersinia spp 2
Mycobacterium bovis (ad eccezione del ceppo BCG) 3 V	

(**) vedi introduzione punto 6

torna al sommario
torna ad allegati

VIRUS (*)	
Adenoviridae 2	Virus Herpos dell'uomo tipo 8 2 D
Arenaviridae:	Virus linfotropo B dell'uomo (HBLV-HHV6) 2
LCM-Lassa Virus complex (Arenavirus del Vecchio Mondo):	Orthomyxoviridae:
Virus Lassa 4	Virus Influenzale tipi A, B e C 2 V(c)
Virus della coriomeningite linfocitaria (ceppi 3	Orthomyxoviridae trasmesse delle zecche: Virus 2
neurotropi)	Dhori e Thogoto
Virus della coriomeningite linfocitaria (altri ceppi) 2	Papovaviridae:
Virus Mopeia 2	Virus BK e JC 2 D(d)
Altri LCM-Lassa Virus complex 2	Papillomavirus dell'uomo 2 D(d)
Virus complex Tacaribe (Arenavirus del Nuovo Mondo):	Paramyxoviridae:
Virus Guanarito 4	Virus del morbillo 2 V
Virus Junin 4	Virus della parotite 2 V
Virus Sabia 4	Virus della malattia di Newcastle 2
Virus Machupo 4	Virus parainfluenzali tipi 1-4 2
Virus Flexal 3	Virus respiratorio sinciziale 2
Altri Virus del Complesso Tacaribe 2	Parvoviridae:
Astroviridae 2	Parvovirus dell'uomo (B 19) 2
Bunyaviridae:	Picornaviridae:
Bhanja 2	Virus della congiuntivite emorragica (AHC) 2
Virus Bunyamwera 2	Virus Coxackie 2
Germiston 2	Virus Echo 2
Virus Oropouche 3	Virus dell'epatite A (enterovirus dell'uomo 72) 2 V
Virus dell'encefalite Californiana 2	Virus della poliomelite 2 V
Hantavirus:	Rhinovirus 2
Hantaan (febbre emorragica coreana) 3	Poxviridae:
Belgrado (noto anche come Dobrava) 3	Buffalopox virus (e) 2
Seoul-Virus 3	Cowpox virus 2
Sin Nombre (ex Muerto Canyon) 3	Elephantpox virus (f) 2
Puumala-Virus 2	Virus del nodulo dei mungitori 2
Prospect Hill-Virus 2	Molluscum contagiosum virus 2
Altri Hantavirus 2	Monkeypox virus 3 V
Nairovirus:	Orf virus 2
Virus della febbre emorragica di Crimea/Congo 4	Rabbitpox virus (g) 2
Virus Hazara 2	Vaccinia virus 2
Phlebovirus:	Variola (mayor & minor) virus 4 V
Febbre della Valle del Rift 3 V	Whitepox virus (variola virus) 4 V
Febbre da Flebotomi 2	Yatapox virus (Tana & Yaba) 2
Virus Toscana 2	Reoviridae:
Altri bunyavirus noti come patogeni 2	Coltivirus 2
Caliciviridae:	Rotavirus umano 2
Virus dell'epatite E 3(**)	Orbivirus 2
Norwalk-Virus 2	Reovirus 2
Altri Caliciviridae 2	Retroviridae:
Coronaviridae 2	Virus della sindrome di immunodeficienza umana (AIDS) 3(**) D
Filoviridae:	Virus di leucemie umane a cellule T (HTLV) tipi 1 e 2 3(**) D
Virus Ebola 4	SIV (h) 3(**)
Virus di Marburg 4	Rhabdoviridae:

Flaviviridae:	Virus della rabbia 3(**) V
Encefalite d'Australia (Encefalite della Valle Murray) 3	Virus della stomatite vescicolosa 2
Virus dell'encefalite da zecca dell'Europa Centrale 3(**) V	Togaviridae:
Absettarov 3	Alfavirus:
Hanzalova 3	Encefalomielite equina dell'America dell'est 3 V
Hypr 3	Virus Bederau 2
Kumlinge 3	Virus Chikungunya 3(**)
Virus della dengue tipi 1-4 3	Virus Everglades 3(**)
Virus dell'epatite C 3(**) D	Virus Mayaro 3
Virus dell'epatite G 3(**) D	Virus Mucambo 3(**)
Encefalite B giapponese 3 V	Virus Ndumu 3
Foresta di Kyasanur 3 V	Virus O'nyong-nyong 2
Louping ill 3(**)	Virus del fiume Ross 2
Omsk (a) 3 V	Virus della foresta di Semliki 2
Powassan 3	Virus Sindbis 2
Rocio 3	Virus Tonate 3(**)
Encefalite verno-estiva russa (a) 3 V	Encefalomielite equina del Venezuela 3 V
Encefalite di St. Louis 3	Encefalomielite equina dell'America dell'Ovest 3 V
Virus Wesselsbron 3(**)	Altri alfavirus noti 2
Virus della Valle del Nilo 3	Rubivirus (rubella) 2 V
Febbre gialla 3 V	Toroviridae: 2
Altri flavivirus noti per essere patogeni 2	Virus non classificati:
Hepadnaviridae:	Virus dell'epatite non ancora identificati 3(**) D
Virus dell'epatite B 3(**) V,D	Morbillivirus equino 4
Virus dell'epatite D (Delta) (b) 3(**) V,D	Agenti non classici associati con le encefaliti spongiformi
Herpesviridae:	trasmissibili (TSE) (i):
Cytomegalovirus 2	Morbo di Creutzfeldt-Jakob 3(**) D(d)
Virus d'Epstein-Barr 2	Variante del morbo di Creutzfeldt-Jacob 3(**) D(d)
Herpesvirus simiae (B virus) 3	Encefalite spongiforme bovina (BSE) ed altre TSE 3(**) D(d)
Herpes simplex virus tipi 1 e 2 2	degli animali a queste associato
Herpesvirus varicella-zoster 2	Sindrome di Gerstmann-Stráussler-Scheinker 3(**) D(d)
Virus Herpes dell'uomo tipo 7 2	Kuru 3(**) D(d)

Note
(*)Vedi introduzione, punto 5.
(**)Vedi Introduzione, punto 6.
a) Tick-borne encefalitis.
b) Il virus dell'epatite D esercita il suo potere patogeno nel lavoratore soltanto in caso di infezione simultanea o secondaria rispetto a quella provocata dal virus dell'epatite B. La vaccinazione contro il virus dell'epatite B protegge pertanto i lavoratori non affetti dal virus dell'epatite 5 contro il virus dell'epatite D (Delta).
c) Soltanto per i tipi A e B.
d) Raccomandato per i lavori che comportano un contatto diretto con questi agenti.
e) Alla rubrica possono essere identificati due virus, un genere "buffalopox" e una variante dei virus "vaccinia",
f) Variante dei "Cowpox"
g) Variante di "Vaccinia".
h) Non esiste attualmente alcuna prova di infezione dell'uomo provocata da altri retrovirus, di origine scimmiesca. A titolo di precauzione si raccomanda un contenimento di livello 3 per i lavori che comportano un'esposizione di tale retrovirus.
i) Non esiste attualmente alcuna prova di infezione dell'uomo provocata dagli agenti responsabili di altre TSE negli animali. Tuttavia a titolo precauzionale, si consiglia di applicare nel laboratori il livello di contenimento 3(**) ad eccezione dei lavori relativi ad un agente identificato di "scrapie" per cui un livello di contenimento 2 è sufficiente.

torna al sommario
torna ad allegati

PARASSITI	
canthamoeba castellanii 2	Leishmania peruviana 2
Ancylostoma duodenale 2	Leishmania tropica 2
Angiostrongylus cantonensis 2	Leishmania major 2
Angiostrongylus costaricensis 2	Leishmania spp 2
Ascaris lumbricoides 2 A	Loa Loa 2
Ascaris suum 2 A	Mansonella ozzardi 2
Badesia divergens 2	Mansonella perstans 2
Babesia microti 2	Naegleria fowleri 3
Balantidium coli 2	Necator americanus 2
Brugia malayi 2	Onchocerca volvulus 2
Brugia pahangi 2	Opisthorchis felineus 2
Capillaria philippinensis 2	Opisthorchis spp 2
Capillaria spp 2	Paragonimus westermani 2
Clonorchis sinensis 2	Plasmodium falciparum 3(**)
Clonorchis viverrini 2	Plasmodium spp (uomo & scimmia) 2
Cryptosporidium parvum 2	Sarcocystis suihominis 2
Cryptosporidium spp 2	Schistosoma haematobium 2
Cyclospora cayetanensis 2	Schistosoma intercalatum 2
Dipetalonema streptocerca 2	Schistosoma japonicum 2
Diphyllobothrium latum 2	Schistosoma mansoni 2
Dracunculus medinensis 2	Shistosoma mekongi 2
Echinococcus granulosus 3(**)	Strongyloides stercoralis 2

Echinococcus multilocularis 3(**) Echinococcus vogeli 3(**) Entamoeba histolytica 2 Fascicola gigantica 2 Fascicola hepatica 2 Fascicolopsis buski 2 Giardia lamblia (Giardia intestinalis) 2 Hymenolepis diminuta 2 Hymenolepis nana 2 Leishmania braziliensis 3(**) Leishmania donovani 3(**) Leishmania aethiopica 2 Leishmania mexicana 2	Strongyloides spp 2 Taenia saginata 2 Taenia solium 3(**) Toxocara canis 2 Toxoplasma gondii 2 Trichinella spiralis 2 Trichuris trichiura 2 Trypanosoma brucei brucei 2 Trypanosoma brucei gambiense 2 Trypanosoma brucei rhodesiense 3(**) Trypanosoma cruzi 3 Wuchereria bancrofti 2

(**) vedi introduzione, punto 6

torna al sommario
torna ad allegati

FUNGHI	
Aspergillus fumigatus 2 A Blastomyces dermatitidis (Ajellomyces dermatitidis) 3 Candida albicans 2 A Candida tropicalis 2 Cladophialophora bantiana (es. Xylohypha bantiana, 3 Cladosporium bantianum o trichoides) Coccidioides immitis 3 A Cryptococcus neoformans var. neoformans 2 A (Filobasidiella neoformans var. neoformans) Cryptococcus neoformans var. gattili 2 A (Filobasidiella bacillispora) Emmonsia parva var. parva 2 Emmonsia parva ver. crescens 2 Epidermophyton floccosum 2 A Fonsecaea compacta 2	Fonsecaea pedrosoi 2 Histoplasma capsulatum var. capsulatum 3 (Ajellomyces capsulatum) Histoplasma capsulatum duboisii 3 Madurella grisea 2 Madurella mycetomatis 2 Microsporum spp 2 A Neotestudina rosatil 2 Paracoccidioides brasiliensis 3 Penicillium marneffei 2 A Scedosporium apiospermum, Pseudallescheria boydii 2 Scedosporium prolificans (inflantum) 2 Sporothrix schenckii 2 Trichophyton rubrum 2 Trichophyton spp 2

ALLEGATO XII
Specifiche sulle misure di contenimento e sui livelli di contenimento

torna al sommario
torna ad allegati

Nota preliminare:
Le misure contenute in questo Allegato debbono essere applicate in base alla natura delle attività, la valutazione del rischio per i lavoratori e la natura dell'agente biologico di cui trattasi.

A.Misure di contenimento B.Livelli di contenimento
2 3 4
1. La zona di lavoro deve essere separata da qualsiasi altra attività nello stesso edificio No Raccomandato Sì
2. L'aria immessa nella zona di lavoro e l'aria estratta devono essere filtrate attraverso un ultrafiltro (HEPA) o un filtro simile No Sì, sull'aria estratta Sì, sull'aria immessa e su quella estratta
3. L'accesso deve essere limitato alle persone autorizzate Raccomandato Sì Sì, attraverso una camera di compensazione
4. La zona di lavoro deve poter essere chiusa a tenuta per consentire la disinfezione No Raccomandato Sì
5. Specifiche procedure di disinfezione Sì Sì Sì
6. La zona di lavoro deve essere mantenuta ad una pressione negativa rispetto a quella atmosferica No Raccomandato Sì
7. Controllo efficace dei vettori, ad esempio, roditori ed insetti Raccomandato Sì Sì
8. Superfici idrorepellenti e di facile pulitura Sì, per il banco di lavoro Sì, per il banco di lavoro e il pavimento Sì, per il banco di lavoro, l'arredo, i muri, il pavimento e il soffitto
9. Superfici resistenti agli acidi, agli alcali, ai solventi, ai disinfettanti Raccomandato Sì Sì
10. Deposito sicuro per agenti biologici Sì Sì Sì, deposito sicuro
11. Finestra d'ispezione o altro dispositivo che permetta di vederne gli occupanti Raccomandato Raccomandato Sì
12. I laboratori devono contenere l'attrezzatura a loro necessaria No Raccomandato Sì
13. I materiali infetti, compresi gli animali, devono essere manipolati in cabine di sicurezza, isolatori o altri adeguati contenitori Ove opportuno Sì, quando l'infezione è veicolata dall'aria Sì
14. Inceneritori per l'eliminazione delle carcasse di animali Raccomandato Sì (disponibile) Sì, sul posto
15. Mezzi e procedure per il trattamento dei rifiuti Sì Sì Sì, con sterilizzazione
16. Trattamento delle acque reflue No Facoltativo Sì

ALLEGATO XIII
Specifiche per processi industriali

torna al sommario
torna ad allegati

Agenti biologici del gruppo 1.
Per le attività con agenti biologici del gruppo 1, compresi i vaccini spenti, si osserveranno i principi di una buona sicurezza ed igiene professionali.
Agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4.
Può risultare opportuno selezionare ed abbinare specifiche di contenimento da diverse categorie tra quelle sottoindicate, in base ad una valutazione di rischio connessa con un particolare processo o parte di esso.

Misure di contenimento Livelli di contenimento
2 3 4
1. Gli organismi vivi devono essere manipolati in un sistema che separi fisicamente il processo dall'ambiente Sì Sì Sì
2. I gas di scarico del sistema chiuso devono essere trattati in modo da: ridurre al minimo le emissioni evitare le emissioni evitare le emissioni
3. Il prelievo di campioni, l'aggiunta di materiali in un sistema chiuso e il trasferimento di organismi vivi in un altro sistema chiuso devono essere effettuati in modo da: ridurre al minimo le emissioni evitare le emissioni evitare le emissioni
4. La coltura deve essere rimossa dal sistema chiuso solo dopo che gli organismi vivi sono stati: inattivati con mezzi collaudati inattivati con mezzi chimici o fisici collaudati inattivati con mezzi chimici o fisici collaudati
5. I dispositivi di chiusura devono essere previsti in modo da: ridurre al minimo le emissioni evitare le emissioni evitare le emissioni
6. I sistemi chiusi devono essere collocati in una zona controllata Facoltativo Facoltativo Sì e costruita all'uopo
a) Vanno previste segnalazioni di pericolo biologico Facoltativo Sì Sì
b) È ammesso solo il personale addetto Facoltativo Sì Sì, attraverso camere di condizionamento
c) Il personale deve indossare tute di protezione Sì, tute da lavoro Sì Ricambio completo
d) Occorre prevedere una zona di decontaminazione e le docce per il personale Sì Sì Sì
e) Il personale deve fare una doccia prima di uscire dalla zona controllata No Facoltativo Sì
f) Gli effluenti dei lavandini e delle docce devono essere raccolti e inattivati prima dell'emissione No Facoltativo Sì
g) La zona controllata deve essere adeguatamente ventilata per ridurre al minimo la contaminazione atmosferica Facoltativo Facoltativo Sì
h) La pressione ambiente nella zona controllata deve essere mantenuta al di sotto di quella atmosferica No Facoltativo Sì
i) L'aria in entrata e in uscita dalla zona controllata deve essere filtrata con ultrafiltri (HEPA) No Facoltativo Sì
j) La zona controllata deve essere concepita in modo da impedire qualsiasi fuoriuscita dal sistema chiuso No Facoltativo Sì
k) La zona controllata deve poter essere sigillata in modo da rendere possibile le fumigazioni No Facoltativo Sì
l) Trattamento degli effluenti prima dello smaltimento finale Inattivati con mezzi collaudati Inattivati con mezzi chimici o mezzi fisici collaudati Inattivati con mezzi fisici collaudati

ALLEGATO XIV
Elenco delle attrezzature da sottoporre a verifica

torna al sommario
torna ad allegati

1) scale aeree ad inclinazione variabile;
2) ponti mobili sviluppabili su carro;
3) ponti sospesi muniti di argano;
4) idroestrattori centrifughi con diametro esterno del paniere > 50 cm;
5) funi e catene di impianti ed apparecchi di sollevamento;
6) funi e catene di impianti ed apparecchi di trazione;
7) gru e apparecchi di sollevamento di portata > 200 kg;
8) organi di trazione, di attacco e dispositivi di sicurezza dei piani inclinati;
9) macchine e attrezzature per la lavorazione di esplosivi;
10) elementi di ponteggio;
11) ponteggi metallici fissi;
12) argani dei ponti sospesi;
13) funi dei ponti sospesi;
14) armature degli scavi;
15) freni dei locomotori;
16) micce;
17) materiali recuperati da costruzioni sceniche;
18) opere sceniche;
19) riflettori e batterie di accumulatori mobili;
20) teleferiche private;
21) elevatori trasferibili;
22) ponteggi sospesi motorizzati;
23) funi dei ponteggi sospesi motorizzati;
24) ascensori e montacarichi in servizio privato;
25) apparecchi a pressione semplici;
26) apparecchi a pressione di gas;
27) generatori e recipienti di vapore d'acqua;
28) generatori e recipienti di liquidi surriscaldati;
29) forni per oli minerali;
30) generatori di calore per impianti di riscaldamento ad acqua calda;
31) recipienti per trasporto di gas compressi, liquefatti e disciolti.

ALLEGATO XV
Prescrizioni supplementari applicabili alle attrezzature di lavoro specifiche

torna al sommario

torna ad allegati

0. Osservazione preliminare.
Le disposizioni del presente allegato si applicano allorche' esiste, per l'attrezzatura di lavoro considerata, un rischio corrispondente.
Ai fini del loro adempimento ed in quanto riferite ad attrezzature in esercizio, esse non richiedono necessariamente l'adozione delle stesse misure corrispondenti ai requisiti essenziali applicabili alle attrezzature di lavoro nuove.
1. Prescrizioni applicabili alle attrezzature di lavoro mobili, semoventi o non semoventi.
1.1. Qualora il bloccaggio intempestivo degli elementi di trasmissione d'energia accoppiabili tra un'attrezzatura di lavoro mobile e suoi accessori e traini possa provocare rischi specifici, l'attrezzatura di lavoro deve essere attrezzata o sistemata in modo tale da impedire il bloccaggio degli elementi di trasmissione d'energia.
Nel caso in cui tale bloccaggio non possa essere impedito, dovra' essere presa ogni precauzione possibile per evitare conseguenze pregiudizievoli per i lavoratori.
1.2. Se gli organi di trasmissione di energia accoppiabili tra attrezzature di lavoro mobili rischiano di sporcarsi e di rovinarsi strisciando al suolo, si devono prevedere possibilita' di fissaggio.
1.3. Le attrezzature di lavoro mobili con lavoratore o lavoratori a bordo devono limitare, nelle condizioni di utilizzazione reali, i rischi derivanti da un ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro:
a) mediante una struttura di protezione che impedisca all'attrezzatura di ribaltarsi di piu' di un quarto di giro,
b) ovvero mediante una struttura che garantisca uno spazio sufficiente attorno al lavoratore o ai lavoratori trasportati a bordo qualora il movimento possa continuare oltre un quarto di giro,
c) ovvero da qualsiasi altro dispositivo di portata equivalente.
Queste strutture di protezione possono essere integrate all'attrezzatura di lavoro.
Queste strutture di protezione non sono obbligatorie se l'attrezzatura di lavoro e' stabilizzata durante tutto il periodo d'uso, oppure se l'attrezzatura di lavoro e' concepita in modo da escludere qualsiasi ribaltamento della stessa.
Se sussiste il pericolo che il lavoratore trasportato a bordo, in caso di ribaltamento, rimanga schiacciato tra parti dell'attrezzatura di lavoro e il suolo, deve essere installato un sistema di ritenzione del lavoratore o dei lavoratori trasportati.
1.4. I carrelli elevatori su cui prendono posto uno o piu' lavoratori devono essere sistemati o attrezzati in modo da limitarne i rischi di ribaltamento, ad esempio:
a) installando una cabina per il conducente;
b) mediante una struttura atta ad impedire il ribaltamento del carrello elevatore;
c) mediante una struttura concepita in modo tale da lasciare, in caso di ribaltamento del carrello elevatore, uno spazio sufficiente tra il suolo e talune parti del carrello stesso per il lavoratore o i lavoratori a bordo;
d) mediante una struttura che trattenga il lavoratore o i lavoratori sul sedile del posto di guida per evitare che, in caso di ribaltamento del carrello elevatore, essi possano essere intrappolati da parti del carrello stesso.
1.5. Le attrezzature di lavoro mobili semoventi il cui spostamento puo' comportare rischi per le persone devono soddisfare le seguenti condizioni:
a) esse devono essere dotate dei mezzi necessari per evitare la messa in moto non autorizzata;
b) esse devono essere dotate dei mezzi appropriati che consentano di ridurre al minimo le conseguenze di un'eventuale collisione in caso di movimento simultaneo di piu' attrezzature di lavoro circolanti su rotaia;
c) esse devono essere dotate, qualora considerazioni di sicurezza l'impongano, di un dispositivo di emergenza con comandi facilmente accessibili o automatici che ne consenta la frenatura e l'arresto in caso di guasto del dispositivo di frenatura principale;
d) quando il campo di visione diretto del conducente e' insufficiente per garantire la sicurezza, esse devono essere dotate di dispositivi ausiliari per migliorare la visibilita';
e) le attrezzature di lavoro per le quali e' previsto un uso notturno o in luoghi bui devono incorporare un dispositivo di illuminazione adeguato al lavoro da svolgere e garantire sufficiente sicurezza ai lavoratori;
f) le attrezzature di lavoro che comportano, di per se' o a causa dei loro carichi o traini, un rischio di incendio suscettibile di mettere in pericolo i lavoratori, devono essere dotate di appropriati dispositivi antincendio a meno che tali dispositivi non si trovino gia' ad una distanza sufficientemente ravvicinata sul luogo in cui esse sono usate;
g) le attrezzature di lavoro comandate con sistemi immateriali devono arrestarsi automaticamente se escono dal campo di controllo;
h) le attrezzature di lavoro telecomandate che, usate in condizioni normali possono comportare rischi di urto o di intrappolamento dei lavoratori devono essere dotate di dispositivi di protezione contro tali rischi, a meno che non siano installati altri dispositivi per controllare il rischio di urto.
2. Prescrizioni applicabili alle attrezzature di lavoro adibite al sollevamento di carichi.
2.1. Gli accessori di sollevamento devono essere contrassegnati in modo da poterne identificare le caratteristiche essenziali ai fini di un'utilizzazione sicura.
Se l'attrezzatura di lavoro non e' destinata al sollevamento di persone, una segnalazione in tal senso dovra' esservi apposta in modo visibile onde non ingenerare alcuna possibilita' di confusione.
2.2. Le macchine per il sollevamento o lo spostamento di persone devono essere di natura tale:
a) da escludere qualsiasi rischio di schiacciamento, di intrappolamento oppure di urto dell'utilizzatore, in particolare i rischi dovuti a collisione accidentale;
b) da garantire che i lavoratori bloccati in caso di incidente nell'abitacolo non siano esposti ad alcun pericolo e possano essere liberati.

torna al sommario
torna ad allegati

MODIFICHE

torna al sommario
torna a modifiche

Legge 29 dicembre 2000, n. 422

(Comunitaria 2000 - articolo 21 - modifiche al Dlgs 626/1994 - videoterminali)
(S.O. alla G.U. 20 gennaio 2001, n. 16)

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee
Legge Comunitaria 2000

(omissis)

Art. 21
Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

1. Al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:
   a) all'articolo 51, comma 1, la lettera *c)* è sostituita dalla seguente:
   "*c)* lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 54";
   b) all'articolo 55, i commi 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'articolo 16

3.bis Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2.

3.ter La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.

4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualvolta l'esito della visita di cui ai commi 1 e 3 ne evidenzi la necessità";
   c) l'articolo 58 è sostituito dal seguente:
   "Art. 58 - *(Adeguamento alle norme). - 1.* I posti di lavoro dei lavoratori di cui all'articolo 51, comma 1, lettera *c),* devono essere conformi alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII".

(omissis)

torna al sommario
torna a modifiche

TORNA ALL'INDICE

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
TORNA ALL'INDICE

Testo coordinato del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

(pubblicato nel Suppl. ord. alla Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 96 del 26.4.2001)

con il

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 121 del 27.5.2003)

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternitàa norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;
Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;
Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;
Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;
Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;
Vista la deliberazione definitiva del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;
Sulla proposta del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

emana il seguente

decreto legislativo

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE
IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 - Definizioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 - Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della L. 9.12.1977, n. 903.
2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della L. 9.12.1977, n. 903.
3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della L. 9.12.1977, n. 903.

Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o **utilizzare personale con contratto** temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e **l'utilizzazione** di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto
(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

CAPO II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1;
Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico/ginecologiche, della prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7 - Lavori vietati
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 3, 30, comma 8, e 31, comma 1;
Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti
(Decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9 - Polizia di Stato, penitenziaria e municipale
(Legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'art. 6, lett. z), della L. 23.12.1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10 - Personale militare femminile
(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11 - Valutazione dei rischi
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'art. 4, comma 1, del decreto leg.vo 19.9.1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12 - Conseguenze della valutazione
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'art. 7, comma 7.

Art. 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, artt. 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14 - Controlli prenatali
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15 - Disposizioni applicabili
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19.9.1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

CAPO III - CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto**, salvo quanto previsto all'articolo 20**;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 - Estensione del divieto
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, **o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2,** per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18 - Sanzioni
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 - Interruzione della gravidanza
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 - Documentazione
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 - Trattamento economico e normativo
*(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5;
Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2;
Decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla
legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)*

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. **L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie**.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223 la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 - Calcolo dell'indennità
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per l'effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi 5 giorni della settimana e un orario ridotto per il 6° giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17;
Decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25 - Trattamento previdenziale
(Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della L. 23.4.1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26 - Adozioni e affidamenti
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma1;
Legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39-quater, lett. a e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
3. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

CAPO IV - CONGEDO DI PATERNITA'

Art. 28 - Congedo di paternità
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1, 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 - Trattamento economico e normativo
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

CAPO V - CONGEDO PARENTALE

Art. 32 - congedo parentale
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'àmbito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 - Prolungamento del congedo
(Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 - Trattamento economico e normativo
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35 - Trattamento previdenziale
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 15, comma 2, lett. a e b;
Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, artt. 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di Amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36 - Adozioni e affidamenti
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;
Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;
Legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n, e 39-quater, lett. b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38 - Sanzioni
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VI – RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI

Art. 39 - Riposi giornalieri della madre
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 - Riposi giornalieri del padre

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41 - Riposi per parti plurimi

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 4, comma 4 bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggior età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui **all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,** per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui **all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3,** della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43 - Trattamento economico e normativo

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8;
Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4;
Decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44 - Trattamento previdenziale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 10, comma 5;
Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45 - Adozioni e affidamenti

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5;
Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46 - Sanzioni
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48 - Trattamento economico e normativo
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49 - Trattamento previdenziale
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50 - Adozioni e affidamenti
(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 - Documentazione
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52 - Sanzioni
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

CAPO VIII - LAVORO NOTTURNO

Art. 53 - Lavoro notturno
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

CAPO IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54 - Divieto di licenziamento

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1,2, 3, 5, e art. 31, comma 2;
Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4;
Decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni**, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b)**.
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55 - Dimissioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui al comma 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

CAPO X - DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

(Decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o **utilizzati** con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58 - Personale militare

(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59 - Lavoro stagionale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 in materia contributiva.
3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60 - Lavoro a tempo parziale

(Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 in materia contributiva.

Art. 61 - Lavoro a domicilio

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 18, 22;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.
3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria nel territorio nazionale.
4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.
5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62 - Lavoro domestico

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 19, 22;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63 - Lavoro in agricoltura

(Decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14;
Decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5;
Decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4;

Legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.
2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.
3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.
6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.
7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64 - Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. **A tal fine, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo. Fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto provvedimento, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002.**

Art. 65 - Attività socialmente utili
(Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17;
Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, artt. 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

CAPO XI - LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66 - Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67 - Modalità di erogazione
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dalla azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.
2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L’INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68 - Misura dell’indennità
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, un’indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.
2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, un’indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.
3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta un’indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69 - Congedo parentale
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all’articolo 32, **compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all’articolo 35**, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.
1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

CAPO XII - LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70 - Indennità di maternità per le libere professioniste
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte **ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza** di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
2. L’indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71 - Termini e modalità della domanda
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall’effettiva astensione dall’attività, **dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti**, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III**, al Capo X** e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. **I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti** provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72 - Adozioni e affidamenti
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre **al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti** entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73 - Indennità in caso di interruzione della gravidanza
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22.5.1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato art. 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla USL che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata **al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti** entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

CAPO XIII - SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E ALLA PATERNITA'

Art. 74 - Assegno di maternità di base

(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6;
Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12;
Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive lire 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14;
Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

CAPO XIV - VIGILANZA

Art. 76 - Documentazione

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77 - Vigilanza
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle Regioni, e per esse al servizio sanitario nazionale.

CAPO XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78 - Riduzione degli oneri di maternità
(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79 - Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54; per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del d.P.R. 27 aprile 1968, n. 488;
e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base
(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5 bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74, è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81 - Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui
(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8;
Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, c.1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5;
Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.
2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.
3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.

Art. 84 - Oneri derivanti dal trattamento di maternità
delle collaboratrici coordinate e continuative
(Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di un’ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali per il finanziamento dell’onere derivante dall’estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

CAPO XVI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85 - Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell’articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:
a) l’articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) l’articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall’articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
c) l’articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
d) l’articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
e) la lettera c) del comma 2 dell’articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
f) l’articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
g) l’articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
h) il comma 2 dell’articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
i) l’articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
j) l’articolo 8-bis del decreto legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
k) l’articolo 14 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
l) l’articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
m) la lettera d) del comma 1 dell’articolo 4 del decreto legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
n) il comma 1 bis dell’articolo 3 del decreto legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
o) il comma 8 dell’articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
p) il comma 2 dell’articolo 7, il comma 2 dell’articolo 18 e il comma 2 dell’articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
q) il comma 4 dell’articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
r) il comma 2, seconda parte, dell’articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
s) il comma 40 dell’articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
u) l’articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
v) il comma 16 dell’articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
w) il comma 2 dell’articolo 2 del decreto legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
x) il comma 1 dell’articolo 25 e il comma 3 dell’articolo 34 e il comma 3 dell’articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
y) la lettera a) del comma 5 dell’articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
z) l’articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
aa) la lettera e) del comma 2, dell’articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
bb) l’articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
cc) il comma 1 dell’articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
dd) i commi 2 e 3 dell’articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
ee) il comma 2 dell’articolo 10 e il comma 2 dell’articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell’articolo 25, il comma 3 dell’articolo 32, il comma 6 dell’articolo 41 e il comma 3 dell’articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
gg) il comma 12 dell’articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
c) il comma 4 dell’articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
d) il comma 2, dell’articolo 20-quinquies e il comma 2 dell’articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;

g) l’articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell’articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
i) il comma 4 dell’articolo 8 e il comma 3 dell’articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
j) il comma 2 dell’articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
k) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002;
l) il comma 1 dell’articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
n) il comma 2 dell’articolo 6 del decreto del Ministro della università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
p) il comma 6 dell’articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;
r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.

Art. 86 - Disposizioni abrogate

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2;
Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 9;
Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:
a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:
a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell’articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
c) la lettera n) del comma 3 dell’articolo 31e l’articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell’articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
d) il comma 4 dell’articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
f) l’articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall’articolo 3 del decreto legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
h) l’articolo 8 del decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
i) il comma 1 dell’articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
j) i commi 1 e 3 dell’articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
l) il comma 2 dell’articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
m) l’articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, così come modificato dall’articolo 16 del decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 241;
n) l’articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
p) il comma 15 dell’articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
q) l’articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell’articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
s) i commi 2 e 3 dell’articolo 4 e i commi 2 e 3 dell’articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4 bis dell’articolo 4 e l’articolo 10 e i commi 2 e 3 dell’articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell’articolo 85 del presente testo unico, e **l’articolo 14** della legge 8 marzo 2000, n. 53;
u) i commi 10 e 11 dell’articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:
a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.

Art. 87 - Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all’entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell’articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall’articolo 86 del presente testo unico.
2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E’ fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Allegato A

(Articolo 5 del d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI
E INSALUBRI DI CUI ALL'ARTICOLO 7

Il divieto di cui all'articolo 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.
I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:
A) Quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
B) Quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
C) Quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
D) I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
E) I lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
F) I lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
G) I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
H) I lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
I) I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
L) I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
M) I lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
N) I lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
O) I lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI
E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 6 del testo unico.

1. Agenti:
a) agenti fisici:
Ø lavoro in atmosfera di sovrapressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
b) agenti biologici:
Ø toxoplasma;
Ø virus della rosolia,
a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
c) agenti chimici:
Ø piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:
Ø lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'articolo 6 del testo unico

1. Agenti:
a) agenti chimici:
Ø piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:
Ø lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI
E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 11

A. Agenti

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
c) rumore;
d) radiazioni ionizzanti;
e) radiazioni non ionizzanti;
f) sollecitazioni termiche;
g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.
2. Agenti biologici.
Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.
3. Agenti chimici.
Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:
a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
c) mercurio e suoi derivati;
d) medicamenti antimitotici;
e) monossido di carbonio;
f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato D

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.
3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "G. Amendola", limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

(pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 121 del 27 maggio 2003)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternita' e della paternita';
Visto il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
Visto in particolare, l'articolo 15, comma 3, della citata legge n. 53 del 2000, come modificato dall'articolo 54 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, che prevede la possibilita' di emanare entro due anni dalla data di entrata in vigore del testo unico disposizioni correttive del medesimo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi della delega;
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 marzo 2003;
Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 24 marzo 2003;
Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 18 aprile 2003;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunita', di concerto con i Ministri della salute e per la funzione pubblica;
Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1.
Modifiche al Capo I

1. All'articolo 4 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di seguito denominato: «testo unico», sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 1 dopo le parole: «determinato o» sono inserite le seguenti: «utilizzare personale con contratto»;
b) al comma 2 dopo le parole: «determinato e» e' inserita la seguente: «l'utilizzazione».

Art. 2.
Modifiche al Capo III

1. Alla lettera *c)* del comma 1 dell'articolo 16 del testo unico dopo le parole: «dopo il parto» sono aggiunte le seguenti: «, salvo quanto previsto all'articolo 20».
2. Al comma 2 dell'articolo 17 del testo unico dopo le parole: «dell'articolo 16,» sono inserite le seguenti: «o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2,».
3. All'articolo 22 del testo unico il comma 2 e' sostituito con il seguente: «2. L'indennita' di maternita', comprensiva di ogni altra indennita' spettante per malattia, e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.».

Art. 3.
Modifiche al Capo VI

1. La rubrica del Capo VI del testo unico e' sostituita dal seguente: «Riposi, permessi e congedi».
2. Al comma 5 dell'articolo 42 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al primo periodo le parole: «all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,»; *b)* all'ultimo periodo le parole: «all'articolo 33» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3,».

Art. 4.
Modifiche al Capo IX

1. Alla rubrica del Capo IX, dopo la parola: «dimissioni» e' inserita la seguente: «e».
2. Al comma 4 dell'articolo 54 del testo unico dopo le parole: «e successive modificazioni» sono inserite le seguenti: «, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attivita' dell'azienda di cui al comma 3, lettera *b)*,».
3. Dopo il comma 4 dell'articolo 56 del testo unico e' inserito il seguente: «4-*bis*. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.».

Art. 5.
Modifiche al Capo X

1. Al comma 1 dell'articolo 57 del testo unico dopo le parole: «n. 230, o» e' inserita la seguente: «utilizzati».
2. All'articolo 64 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: *a)* la rubrica dell'articolo 64 e' sostituita dalla seguente: «Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335»;
b) al comma 2 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A tal fine, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo. Fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto provvedimento, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 136 del 12 giugno 2002.».

Art. 6.
Modifiche al Capo XI

1. All'articolo 69 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: *a)* al comma 1 le parole: compreso il relativo trattamento economico» sono sostituite dalle seguenti: «compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35»; *b)* dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-*bis*. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.».

Art. 7.
Modifiche al Capo XII

1. Al comma 1 dell'articolo 70 del testo unico le parole: «a una cassa di previdenza e assistenza» sono sostituite dalle seguenti: «ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza».
2. All'articolo 71 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: *a)* al comma 1 le parole: «dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti»;
b) al comma 2 le parole: «Capo III e al Capo XI», sono sostituite dalle seguenti: «Capo III, al Capo X e al Capo XI»;
c) al comma 4 le parole: «Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».
3. Al comma 2 dell'articolo 72 del testo unico le parole: «alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».
4. Al comma 2 dell'articolo 73 del testo unico le parole: «alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».

Art. 8.
Modifiche al Capo XV

1. All'articolo 83 del testo unico i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti: «2. A seguito della riduzione degli oneri di maternita' di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternita' avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonche' con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.
2. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.».

Art. 9.
Modifiche al Capo XVI

1. All'articolo 85 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: *a)* al comma 2 la lettera *k)* e' sostituita dalla seguente: «*k)* il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002;»;
b) al comma 2 e' aggiunta, in fine, la seguente lettera: «r-*bis*) il decreto del Ministro per la solidarieta' sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.».
2. All'articolo 86 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: *a)* alla lettera *t)* del comma 2 le parole: «e gli articoli 14, 17 e 18» sono sostituite dalle seguenti: «e l'articolo 14»;
b) dopo il comma 3 e' inserito il seguente: «3-*bis*. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.».

Art. 10.
Modifiche all'allegato D

1. L'allegato D del testo unico e' sostituito dal seguente:
«Allegato *D*
ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI.
1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.
3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «G. Amendola», limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.».

Art. 11.
Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

TORNA ALL'INDICE

Legge 10 aprile 1991, n. 125
Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
(Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15.04.1991)

Art. 1
(Finalità)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2
(Attuazione di azioni positive, finanziamenti)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'art.6, comma 1, lettera c) *(Comma sostituito dall'art.7, 1° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).*
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
3. [Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma] *(Comma abrogato dall'art.10, terzo comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).*
4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.
6. [Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne] *(Comma abrogato dall'art.10, terzo comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).*

Art. 3
(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4
(Azioni in giudizio)

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69-bis del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n.29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.
6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.
7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere dal datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8 ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datori di lavoro le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.
10. Fermo restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale o nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di £ 100.000 per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.
12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la Direzione Provinciale del Lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente coma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.
13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.
14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'art. 410 c.p.c.
(Articolo così sostituito dall'art.8, 1° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).

Art. 5
(Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici)

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
2. Fanno parte del Comitato:
a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.
3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.
4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.
5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.
7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6
(Compiti del Comitato)

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:
a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
c) formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetto, di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione sulla gazzetta ufficiale; *(lettera così sostituita dall'art.7, 2° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196)* d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione; *(lettera così sostituita dall'art.7, 3° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196)*
h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7
(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:
a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni nonché di avvalersi di collaborazioni esterne:
a) per la effettuazione di studi e ricerche;
b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'art.6, comma 1, lettera d). *(Comma così sostituito dall'art.7, 4° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).*

Art. 8
(Consiglieri di parità)

[1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.
3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.
4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.
5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.
6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.
7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.
8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.
9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.
10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.
11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.] *(Abrogato dall'art.10, 3° comma, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196).*

Art. 9
(Rapporto sulla situazione del personale)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.
3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al coma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10
(Relazione al Parlamento)

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11
(Copertura finanziaria)

Omissis

TORNA ALL'INDICE

Legge 12 giugno 1990, n. 146
TORNA ALL'INDICE

Legge 12 giugno 1990, n. 146

"Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge" La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA PROMULGA la seguente legge:

Art. 1

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'articolo 2:
    a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico; la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonchè la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento ai provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonche' ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;
    b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione; i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;
    c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonchè gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti; i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;
    d) per quanto riguarda l'istruzione; l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonchè lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;
    e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione; le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

Art. 2

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'articolo 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma 5 del presente articolo e con l'indicazione della durata dell'astensione dal lavoro. Eventuali codici di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero debbono comunque prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5, nonchè contenere l'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni dal lavoro ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, prevedendo le sanzioni in caso di inosservanza.
2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalita' indicate dal comma 2 dell'articolo 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, concordano, nei contratti collettivi o negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, nonche' nei regolamenti di servizio, da emanarsi in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o con gli organismi rappresentativi del personale, di cui all'articolo 25 della medesima legge, sentire le organizzazioni degli utenti, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati, ovvero possono disporre forme di erogazione periodica. Le amministrazione e le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.
3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonchè al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma 2.
4. La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma 2.
5. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonchè i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma 2 ed allo scopo, atresi', di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi, il preavviso di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a dieci giorni. Nei contratti collettivi, negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, nonche' nei regolamenti di servizio in base agli accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o gli organismi rappresentativi di cui all'articolo 25 della medesima legge possono essere determinati termini superiori.
6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Il servizio pubblico radiotelevisivo e' tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalita' dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio.

7. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e televisive che si avvalgano di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato.
7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumita' e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 3

1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonchè per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 2.

Art. 4

1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1, primo periodo, e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso.
2. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo e' versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi, per la durata dell'azione stessa e, in ogni caso, per un periodo non inferiore ad un mese, i benefici di ordine patrimoniale derivanti dagli articolo 23 e 26, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonche' dalle norme di legge, regolamentari o contrattuali, che disciplinano le stesse materie per i pubblici dipendenti. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
3. I soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, in violazione dell'articolo 2, sono esclusi dalle trattative, in quanto vi partecipino, su indicazione della Commissione di cui all'articolo 12, per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento.
4. I preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti, o i preposti ad unita' produttive da essi formalmente delegati, degli enti e delle imprese erogatrici dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 1, i quali non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria, irrogata con decreto del Ministro per la funzione pubblica o, rispettivamente, del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su denunzia dell'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, consistente nel pagamento di una somma di denaro, rapportata alla gravità del comportamento, non inferiore a Lire 200.000 e non superiore a Lire 1.000.000 e, in caso di reiterata violazione, alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico per un periodo non superiore a sei mesi. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 6, terzo e quarto comma, 7, 11, 14, 16, primo comma, 18, terzo, quarto e quinto comma, 26, 27 e 28 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Per la devoluzione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie si applica la disposizione contenuta nel secondo periodo del comma 2 del presente articolo.

Art. 5

1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

Art. 6

1. All'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: "Se il comportamento di cui al primo comma e' posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione e' proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva".

Art. 7

1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge.

Art. 8

1. Quando esiste un fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente garantiti, a causa del mancato funzionamento dei servizi di preminente interesse generale, conseguente alle modalita' dell'astensione collettiva dal lavoro, il Presidente del Consiglio dei Ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interre-gionale, ovvero il prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, negli altri casi, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano tale situazione di pericolo e propongono alle stesse un tentativo di conciliazione da esaurirsi nel piu' breve tempo possibile, invitando le parti, in caso di esito negativo del medesimo, ad attenersi al rispetto della proposta eventualmente formulata dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera a).
2. Qualora tale situazione permanga, l'autorita' di cui al comma 1, sentite, ove possibile, le organizzazioni dei lavoratori che promuovono l'azione e le amministrazioni o le imprese erogatrici del servizio, sentiti inoltre il presidente della giunta regionale, nonche' i sindaci competenti per territorio, qualora il conflitto abbia rilevanza locale, emana ordinanza motivata diretta a garantire le prestazioni indispensabili e impone all'amministrazione od impresa erogatrice le misure idonee ad assicurare adeguati livelli di funzionamento del servizio, contemperando l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona

costituzionalmente garantiti. Tale ordinanza puo' essere emanata, ove necessario, anche nei confronti di lavoratori autonomi e di soggetti di rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, pur se non a carattere subordinato.

3. L'ordinanza di cui al comma 2 deve altresi' specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti e puo' anche limitarsi ad imporre un differimento dell'azione, tale da evitare la concomitanza con astensioni collettive dal lavoro riguardanti altri servizi del medesimo settore.
4. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuarsi, a cura dell'autorita' che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonche' mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiersi a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresi' data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione pubblica.
5. Dei provvedimenti adottati ai sensi dei commi 2 e 3 il Presidente del Consiglio dei ministri da' comunicazione alle Camere.

Art. 9

1. L'inosservanza da parte dei prestatori di lavoro subordinato o autonomo delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 e' assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria per ogni giorno di mancata ottemperanza, determinabile, con riguardo alla gravita' dell'infrazione ed alle condizioni economiche dell'agente, da un minimo di lire 100.000 ad un massimo di lire 400.000.
2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 i preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni, degli enti o delle imprese erogatrici di servizi sono soggetti alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico, ai sensi dell'articolo 20, comma primo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, per un periodo non inferiore a trenta giorni e non superiore a un anno.
3. Le somme percepite ai sensi del comma 1 sono devolute all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
4. Le sanzioni sono irrogate con decreto dalla stessa autorità che ha emanato l'ordinanza. Avverso il decreto e' proponibile impugnazione ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 10

1. I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne abbiano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'articolo 8, comma 2, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. La proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutivita' dell'ordinanza.
2. Se ricorrono fondati motivi il tribunale amministrativo regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'articolo 8, comma 1.

Art. 11

1. Sono abrogati gli articoli 330 e 333 del codice penale.

Art. 12

1. E' istituita una Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneita' delle misure volte ad assicurare il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1.
2. La Commissione e' composta da nove membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa puo' avvalersi della consulenza di esperti di organizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonche' di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. Non possono far parte della Commissione i parlamentari e le persone che rivestano altre cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonchè coloro che abbiano comunque con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.
3. La Commissione elegge nel suo seno il presidente; e' nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.
4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonchè dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attivita' del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nonchè di quelle degli Osservatori del mercato del lavoro e dell'Osservatorio del pubblico impiego.
5. Le spese per il funzionamento della Commissione sono poste a carico dello stato di previsione della spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri. 6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento "Norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della tutela dei diritto di sciopero e istituzione della Commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici". Il Ministro del tesoro e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 13

1. La Commissione:
   a) valuta, anche di propria iniziativa, l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi dei commi 1, secondo periodo, e 2 dell'articolo 2, a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni da considerarsi indispensabili. In caso di mancato accordo tra le parti sulle prestazioni medesime o sulle loro modalità di svolgimento, compie, su richiesta delle parti o di propria iniziativa, un tentativo di conciliazione e, in caso di esito negativo del medesimo, formula la propria proposta. Le parti devono pronunciarsi sulla

proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica; su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito del conflitto;

b) esprime il proprio giudizio sulle questione interpretative o applicative dei contenuti degli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2 per la parte di propria competenza, su richiesta delle Commissioni di valutazione istituite da contratti o accordi collettivi o da codici di autoregolamentazione ovvero, qualora queste non siano state istituite, su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese, formula alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma 2 dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;

c) su richiesta delle parti o di propria iniziativa, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, valuta il comportamento dei soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, rilevando eventuali inadempienze o violazioni, e segnalandole ai fini previsti dal comma 3 dell'articolo 4;

d) formula la proposta di cui all'articolo 14 e può indire le consultazioni previste dal medesimo articolo;

e) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili; a tale scopo, nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, chiarendo gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti;

f) trasmette ai Presidenti delle Camere, che li portano a conoscenza del Parlamento e del Governo, e ne assicurano la divulgazione tramite i mezzi di informazione, gli atti e le pronunce di propria competenza.

Art. 14

1. Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili di cui al comma 2 dell'articolo 2, la Commissione di cui all'articolo 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, può indire, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma 2 dell'articolo 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento, ferma restando la valutazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa o dell'amministrazione interessata. L'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovraintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La Commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

Art. 15

1. All'articolo 11 della legge 29 marzo 1983, n. 93, il comma quinto e' sostituito dal seguente: "Il Governo è tenuto a verificare, come condizione per l'inizio delle procedure di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12, che le organizzazioni sindacali di cui al precedente articolo 6 ed ai successivi articoli 12 e 14 abbiano adottato codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero".

Art. 16

1. Le clausole di cui al comma 2 dell'articolo 2 della presente legge restano in vigore fino ad eventuale specifica disdetta comunicata almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti collettivi o degli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 17

1. Gli accordi di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, come modificata dalla legge 8 agosto 1985, n. 426, possono disciplinare le modalità di elezione degli organismi rappresentativi dei dipendenti di cui all'articolo 25 della citata legge n. 93 del 1983 e le conseguenti modalità di utilizzazione dei diritti derivanti dall'applicazione dei principi richiamati nel secondo comma dell'articolo 23 della stessa legge.

Art. 18

1. I commi ottavo e nono dell'articolo 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, sono sostituiti dai seguenti: "Il Consiglio dei ministri, entro il termine di quindici giorni dalla formulazione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilità finanziarie come determinate dal successivo articolo 15, esaminate anche le osservazioni di cui al comma precedente, sottopone alla Corte dei conti il contenuto dell'accordo perchè ne verifichi la legittimità ai sensi del testo unico approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. La Corte dei conti si pronuncia nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'accordo. In caso di pronuncia negativa le parti formulano una nuova ipotesi di accordo, che viene nuovamente trasmessa al Consiglio dei ministri. In caso di pronuncia positiva, entro il termine di dieci giorni dalla pronuncia stessa, le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sono recepite ed emanate con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei ministri. La stessa procedura e' adottata in caso di mancata pronuncia entro il termine indicato. Nei quindici giorni successivi all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma precedente la Corte dei conti controlla la conformità del decreto alla pronuncia di cui al precedente comma e procede alla registrazione ai sensi del citato testo unico, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, fatte comunque salve le disposizioni degli articoli 25 e seguenti del medesimo testo unico. Decorsi quindici giorni senza che sia intervenuta una pronuncia, il controllo si intende effettuato senza rilievi e il decreto diviene produttivo di effetti". 2. Il deroga all'articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400, per l'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma ottavo dell'articolo 6 della legge 23 marzo 1983, n. 93, così come sostituito dal comma 1 del presente articolo, non e' previsto il parere del Consiglio di Stato.

Art. 19

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2. 2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

Art. 20

1. Resta in ogni caso fermo, per gli aspetti ivi diversamente disciplinati, quanto già previsto in materia dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, e dalla legge 23 maggio 1980, n. 242. Resta inoltre fermo quanto previsto dalle leggi 11 luglio 1978, n. 382, e 1 aprile 1981, n. 121.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 12 giugno 1990

COSSIGA ANDREOTTI, Presidente del Consiglio dei Ministri Visto, il Guardasigilli: VASSALLI

N O T E - AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato e' stato redatto ai sensi dell' Art. 10, commi 2 e 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali e' operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.
Nota all' Art. 2: - Il testo dell' Art. 25 della legge n. 93/1983 (Legge quadro sul pubblico impiego) e' il seguente: "
Art. 25 (Organismi rappresentativi dei dipendenti). - Organismi rappresentativi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti, ad iniziativa dei dipendenti medesimi, nelle unita' amministrative che verranno specificate con gli accordi sindacali di cui alla presente legge, nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che abbiano titolo a partecipare agli accordi sindacali di cui alla presente legge".
Note all' Art. 4: - Il testo degli articoli 23 e 26, secondo comma, della legge n. 300/1970 (Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) e' il seguente:
Art. 23 (Permessi retribuiti). - I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all' Art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Salvo clausole piu' favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno: a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa e' organizzata; b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unita' produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa e' organizzata; c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui e' organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unita' produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b). I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.
Art. 26 (Contributi sindacali), secondo comma. - Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalita' stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.
- Il testo degli articoli 6, terzo e quarto comma, 7, 11, 14, 16, primo comma, 18, terzo, quarto e quinto comma, 26, 27 e 28 della legge n. 689/1981 (Modifiche al sistema penale) e' il seguente: "
Art. 6 (Solidarieta'), terzo e quarto comma. - Se la violazione e' commessa dal rappresentante o dal dipendente di una persona giuridica o di un ente privo di personalita' giuridica o, comunque, di un imprenditore nell'esercizio delle proprie funzioni o incombenze, la persona giuridica o l'ente o l'imprenditore e' obbligato in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma da questo dovuta.
Nei casi previsti dai commi precedenti chi ha pagato ha diritto di regresso per l'intero nei confronti dell'autore della violazione.
Art. 7 (Non trasmissibilita' dell'obbligazione). - L'obbligazionedi pagare la somma dovuta per la violazione non si trasmette agli eredi.
Art. 11 (Criteri per l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie). - Nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo e nell'applicazione delle sanzioni accessorie facoltative, si ha riguardo alla gravita' della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonche' alla personalita' dello stesso e alle sue condizioni economiche.
Art. 14 (Contestazione e notificazione). - La violazione, quando e' possibile, deve essere contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona che sia obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa.
Se non e' avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento.
Quando gli atti relativi alla violazione sono trasmessi all'autorita' competente con provvedimento dell'autorita' giudiziaria, i termini di cui al comma precedente decorrono dalla data della ricezione.
Per la forma della contestazione immediata o della notificazione si applicano le disposizioni previste dalle leggi vigenti. In ogni caso la notificazione puo' essere effettuata, con le modalita' previste dal codice di procedura civile, anche da un funzionario dell'amministrazione che ha accertato la violazione. Per i residenti all'estero, qualora la residenza, la dimora o il domicilio non siano noti, la notifica non e' obbligatoria e resta salva la facolta' del pagamento in misura ridotta sino alla scadenza del termine previsto nel secondo comma dell' Art. 22 per il giudizio di opposizione.
L'obbligazione di pagare la somma dovuta per la violazione si estingue per la persona nei cui confronti e' stata omessa la notificazione nel termine prescritto".
Art. 16 (Pagamento in misura ridotta), primo comma. - E' ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa, o, se piu' favorevole, al doppio del minimo della sanzione edittale, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi e' stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.
Art. 18 (Ordinanza-ingiunzione), terzo, quarto e quinto comma. Con l'ordinanza-ingiunzione deve essere disposta la restituzione, previo pagamento delle spese di custodia, delle cose sequestrate, che non siano confiscate con lo stesso provvedimento. La restituzione delle cose sequestrate e' altresi' disposta con l'ordinanza di archiviazione, quando non ne sia obbligatoria la confisca.
Il pagamento e' effettuato all'ufficio del registro o al diverso ufficio indicato nella ordinanza-ingiunzione, entro il termine di trenta giorni dalla notificazione di detto provvedimento, eseguita nelle forme previste dall' Art. 14; del pagamento e' data comunicazione, entro il trentesimo giorno, a cura dell'ufficio che lo ha ricevuto, all'autorità che ha emesso l'ordinanza. Il termine per il pagamento e' di sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero.
Art. 26 (Pagamento rateale della sanzione pecuniaria).

L'autorita' giudiziaria o amministrativa che ha applicato la sanzione pecuniaria puo' disporre, su richiesta dell'interessato che si trovi in condizioni economiche disagiate, che la sanzione medesima venga pagata in rate mensili da tre a trenta; ciascuna rata non puo' essere inferiore a lire trentamila. In ogni momento il debito puo' essere estinto mediante un unico pagamento. Decorso inutilmente, anche per una sola rata, il termine fissato dall'autorita' giudiziaria o amministrativa, l'obbligato e' tenuto al pagamento del residuo ammontare della sanzione in un'unica soluzione.

Art. 27 (Esecuzione forzata). - Salvo quando disposto nell'ultimo comma dell' Art. 22, decorso inutilmente il termine fissato per il pagamento, l'autorita' che a emesso l'ordinanza-ingiunzione procede alla riscossione delle somme dovute in base alle norme previste per la esazione delle imposte dirette, trasmettendo il ruolo all'intendenza di finanza che lo da' in carico all'esattore per la riscossione in unica soluzione, senza l'obbligo del non riscosso come riscosso. E' competente l'intendenza di finanza del luogo ove ha sede l'autorita' che ha emesso l'ordinanza-ingiunzione.

Gli esattori, dopo aver trattenuto l'aggio nella misura ridotta del 50 per cento rispetto a quella ordinaria e comunque non superiore al 2 per cento delle somme riscosse, effettuano il versamento delle somme medesime ai destinatari dei proventi.

Le regioni possono avvalersi anche delle procedure previste per la riscossione delle proprie entrate. Se la somma e' dovuta in virtu' di una sentenza o di un decreto penale di condanna ai sensi dell' Art. 24, si procede alla riscossione con l'osservanza delle norme sul recupero delle spese processuali. Salvo quanto previsto nell' Art. 26, in caso di ritardo nel pagamento la somma dovuta e' maggiorata di un decimo per ogni semestre a decorrere da quello in cui la sanzione e' divenuta esigibile e fino a quello in cui il ruolo e' trasmesso all'esattore.

La maggiorazione assorbe gli interessi eventualmente previsti dalle disposizioni vigenti.

Le disposizioni relative alla competenza dell'esattore si applicano fino alla riforma del sistema di riscossione delle imposte dirette.

Art. 28 (Prescrizione). - Il diritto a riscuotere le somme dovute per le violazioni indicate dalla presente legge si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui e' stata commessa la violazione.

L'interruzione della prescrizione e' regolata dalle norme del codice civile.

Nota all' Art. 6: - Il testo dell' Art. 28 della citata legge n. 300/1970, così come modificato dagli articoli 2 e 3 della legge 8 novembre 1977, n. 847, e come integrato dalla presente legge, e' il seguente:

Art. 28 (Repressione della condotta antisindacale). - Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonche' del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non puo' essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punito ai sensi dell' Art. 650 del codice penale.

L'autorita' giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall' Art. 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma e' posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione e' proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalita' di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva".

Note all' Art. 7: - Per l' Art. 28 della legge n. 300/1970 si veda la precedente nota all' Art. 6.- Per la legge n. 93/1983 si veda la precedente nota all' Art. 2.

Nota all' Art. 9: - Il testo dell' Art. 20, primo comma, e dell' Art. 22 della citata legge n. 689/1z981 (per il titolo v. nelle note all' Art. 4) e' il seguente: " Art. 20 (Sanzioni amministrative accessorie), primo comma. L'autoria' amministrativa con l'ordinanza-ingiunzione o il giudice penale con la sentenza di condanna nel caso previsto dall' Art. 24, puo' applicare, come sanzioni amministrative, quelle previste dalle leggi vigenti, per le singole violazioni, come sanzioni penali accessorie, quando esse consistono nella privazione o sospensione di facolta', e diritti derivanti da provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 22 (Opposizione all'ordinanza-ingiunzione). - Contro l'ordinanza-ingiunzione di pagamento e contro l'ordinanza che dispone la sola confisca, gli interessati possono proporre opposizione davanti al pretore del luogo in cui e' stata commessa la violazione, entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del provvedimento. Il termine e' di sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero.

L'opposizione si propone mediante ricorso, al quale e' allegata l'ordinanza notificata. Il ricorso deve contenere altresi', quando l'opponente non abbia indicato un suo procuratore, la dichiarazione di residenza o la elezione di domicilio nel comune dove ha sede il pretore adito.

Se manca l'indicazione del procuratore oppure la dichiarazione di residenza o la elezione di domicilio, le notificazioni al ricorrente vengono eseguite mediante deposito in cancelleria.

Quando e' stato nominato un procuratore, le notificazioni e le comunicazioni nel corso del procedimento sono effettuate nei suoi confronti secondo le modalita' stabilite dal codice di procedura civile. L'opposizione non sospende l'esecuzione del provvedimento, salvo che il pretore, concorrendo gravi motivi, disponga diversamente con ordinanza inoppugnabile".

Nota all' Art. 11: - Gli articoli 330 e 333 del codice penale concernevano, rispettivamente: Abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi, servizi o lavori" e "Abbandono individuale di un pubblico ufficio, servizio o lavoro.

Nota all' Art. 15: - Il testo dell' Art. 11 della citata legge n. 93/1983 (per il titolo v. nota all' Art. 2), cosi' come modificato dalla presente legge, e' il seguente:

Art. 11 (Contenuto degli accordi sindacali in materia di pubblico impiego). - Gli accordi sindacali di cui ai precedenti articoli disciplinano tutti gli assegni fissi ed ogni altro emolumento, stabilendo comunque per questi ultimi i criteri di attribuzione in relazione a speciali contenuti della prestazione di lavoro e determinando in ogni caso l'incidenza sull'ammontare globale della spesa e la quota eventualmente destinata agli accordi di cui al successivo Art.14.

E' fatto divieto alle pubbliche amministrazioni ed agli enti pubblici cui l'accordo si riferisce di concedere trattamenti integrativi non previsti dall'accordo stesso e comunque comportanti oneri aggiuntivi.

Negli accordi devono essere definiti, su indicazione della delegazione della pubblica amministrazione, i seguenti elementi: a) la individuazione del personale cui si riferisce il trattamento; b) i costi unitari e gli oneri riflessi del suddetto trattamento; c) la quantificazione della spesa.

Possono essere dettate, con i procedimenti e gli accordi di cui all' Art. 3, norme dirette a disciplinare le procedure per la prevenzione e il componimento dei conflitti di lavoro. Il Governo e' tenuto a verificare, come condizione per l'inizio delle procedure di cui agli articili 6, 7, 8, 9, 10 e 12, che le organizzazioni sindacali di cui al precedente Art. 6 ed ai successivi articoli 12 e 14 abbiano adottato codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

I codici di autoregolamentazione debbono essere allegati agli accordi di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12.
Nota all' Art. 16: - Per la legge n. 93/1983 si veda la precedente nota all' Art. 2.
Note all' Art. 17: - Il testo degli articoli 7, 8, 9, 10 e 12 della citata legge n. 93/1983 (per il titolo v. nota all' Art. 2) e' il seguente:
Art. 7 (Accordi sindacali per i dipendenti degli enti pubblici non economici). - Per gli accordi riguardanti i dipendenti degli enti pubblici non economici sottoposti a tutela o vigilanza dello Stato, fermo restando il procedimento di cui al precedente
Art. 6, la delegazione della pubblica amministrazione e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da cinque membri, rappresentativi delle varie categorie degli enti stessi, designati a maggioranza dai rispettivi presidenti, a seguito di richiesta del Presidente del Consiglio dei Ministri o direttamente da questi in caso di mancata designazione entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. Al Consiglio dei Ministri spetta la verifica delle compatibilita' finanziarie come previsto dal precedente
Art. 6 in relazione al successivo Art. 5.
Art. 8 (Accordi sindacali per i dipendenti delle amministrazioni dei comuni, delle province, delle comunita' montane, loro consorzi o associazioni). - Per gli accordi riguardanti i dipendenti delle amministrazioni dei comuni, delle province, delle comunita' montane e dei loro consorzi o associazioni, fermo restando il procedimento di cui al precedente Art. 6, la delegazione della pubblica amministrazione e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro dell'interno, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da una rappresentanza di cinque membri dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI), di quattro membri dell'Unione provinciale d'Italia (UPI) e da due rappresentanti dell'Unione nazionale comuni, comunita', enti montani (UNCEM). Al Consiglio dei Ministri spetta la verifica delle compatibilita' finanziarie come previsto dal precedente
Art. 6 in relazione al successivo Art. 15. Ai fini del rispetto dei principi della presente legge gli enti locali emanano gli atti amministrativi conseguenti alla disciplina fissata nel decreto del Presidente della Repubblica di cui al precedente Art.6, ultimo comma.
N.B. - La Corte costituzionale, con sentenza 13-25 luglio 1984, n. 219 (Gazzetta Ufficiale 1› agosto 1984, n. 211) ha dichiarato l'illegittimita' dell' Art. 8 sopra riportato, nella parte in cui non fa salva la competenza della regione Trentino-Alto Adige in materia di ordinamento del personale dei comuni prevista dall' Art. 65 dello statuto speciale della regione.
Art. 9 (come sostituito dall' Art. 1 della legge 8 agosto 1985, n. 426) (Accordi sindacali per i dipendenti del Servizio sanitario nazionale). - Per gli accordi riguardanti i dipendenti delle unita' sanitarie locali (USL), fermo restando il procedimento di cui al precedente Art. 6, la delegazione della pubblica amministrazione e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministro della sanita', da cinque rappresentanti designati dalle regioni attraverso la commissione interregionale di cui all' Art. 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281, da sei rappresentanti designati dall'Associazione nazionale comuni italiani (ANCI) e da due rappresentanti dell'Unione nazionale comuni, comunita', enti montani (UNCEM). Al Consiglio dei Ministri spetta la verifica delle compatibilita' finanziarie, come previsto dal precedente Art. 6 in relazione al successivo Art.15.
Art. 10 (come modificato dall' Art. 2 della legge 8 agosto 1985, n. 426) (Accordi sindacali per i dipendenti delle regioni e degli enti pubblici non economici da esse dipendenti). - Per gli accordi riguardanti il personale delle regioni a statuto ordinario nonche' degli enti pubblici non economici da esse dipendenti, fermo il procedimento di cui al precedente Art. 6, con esclusione dell'ultimo comma, la delegazione della pubblica amministrazione e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica e dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e da un rappresentante per ogni regione designato dalle stesse.
Al Consiglio dei Ministri spetta la verifica delle compatibilita' finanziarie come previsto dal precedente Art. 6 in relazione al successivo Art. 15. Al fine del rispetto dei principi della presente legge, la disciplina contenuta nell'accordo e' approvata con provvedimento regionale in conformita' ai singoli ordinamenti, salvi, ove occorra, i necessari adeguamenti alle peculiarita' dell'ordinamento degli uffici regionali e degli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni entro il limite delle disponibilita' finanziarie all'uopo stanziate nel bilancio regionale".
Art. 12 (Accordi sindacali intercompartimentali). - Fermo restando quanto disposto dal precedente Art. 2, al fine di pervenire alla omogeneizzazione delle posizioni giuridiche dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sono disciplinate mediante accordo unico per tutti i comparti specifiche materie concordate tra le parti. In particolare: le aspettative, i congedi e i permessi, ivi compresi quelli per malattia e maternita', le ferie, il regime retributivo di attivita' per qualifiche funzionali uguali o assimilate, i criteri per i trasferimenti e la mobilita', i trattamenti di missione e di trasferimento nonche' i criteri per la eventuale concessione di particolari trattamenti economici integrativi rigorosamente collegati a specifici requisiti e contenuti delle prestazioni di lavoro. La delegazione della pubblica amministrazione per la contrattazione relativa all'accordo intercompartimentale e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da un rappresentante per ogni regione designato dalle stesse, da cinque rappresentanti delle associazioni di enti locali territoriali e da cinque rappresentanti degli enti pubblici non economici designati secondo quanto disposto dall' Art. 7. La delegazione delle organizzazioni sindacali e' composta da tre rappresentanti per ogni confederazione maggiormente rappresentativa su base nazionale.
Si applicano le regole procedimentali di cui al precedente Art. 6 e di cui all'ultimo comma dei precedenti articoli 8 e 10.
- Per l' Art. 6 della citata legge n. 93/1983 si veda la nota all' Art.18.
- Per l' Art. 25 della citata legge n. 93/1983 si veda la precedente nota all' Art.2.
Note all' Art. 18: - Il testo dell' Art. 6 della citata legge n. 93/1983 (per il titolo v. nota all' Art. 2), cosi' come modificato dalla presente legge, e' il seguente:
Art. 6 (Accordi sindacali per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo). - Per gli accordi riguardanti i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, la delegazione e' composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica e dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La delegazione e' integrata dai Ministri competenti in relazione alle amministrazioni comprese nei comparti.
I Ministri, anche in ordine alle disposizioni degli articoli seguenti, possono delegare sottosegretari in base alle norme vigenti.
La delegazione sindacale e' composta dai rappresentanti delle organizzazioni nazionali di categoria maggiormente rappresentative per ogni singolo comparto e delle confederazioni mag-giormente rappresentative su base nazionale.
Le delegazioni, che iniziano le trattative almeno otto mesi prima della scadenza dei precedenti accordi, debbono formulare una ipotesi di accordo entro quattro mesi dall'inizio delle trattative.
Nel corso delle trattative la delegazione governativa riferisce al Consiglio dei Ministri.
Le organizzazioni sindacali dissenzienti dall'ipotesi di accordo o che dichiarino di non partecipare alle trattative possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri e ai Ministri che compongono la delegazione le loro osservazioni.
Il Consiglio dei Ministri, entro il termine di quindici giorni dalla formulazione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilita' finanziarie come determinate dal successivo
Art. 15, esaminate anche le osservazioni di cui al comma precedente, sottopone alla Corte dei conti il contenuto dell'accordo perche' ne verifichi la legittimita' ai sensi del testo unico approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. La Corte dei conti si pronuncia nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'accordo. In caso di pronuncia negativa le parti formulano una nuova ipotesi di accordo, che

viene nuovamente trasmessa al Consiglio dei Ministri. In caso di pronuncia positiva, entro il termine di dieci giorni dalla pronuncia stessa, le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sono recepite ed emanate con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei Ministri. La stessa procedura e' adottata in caso di mancata pronuncia entro il termine indicato.
Nei quindici giorni successivi all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma precedente la Corte dei conti controlla la conformita' del decreto alla pronuncia di cui al precedente comma e procede alla registrazione ai sensi del citato testo unico, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, fatte comunque salve le disposizioni degli articoli 25 e seguenti del medesimo testo unico. Decorsi quindici giorni senza che sia intervenuta una pronuncia, il controllo si intende effettuato senza rilievi e il decreto diviene produttivo di effetti.
- L' Art. 25 del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con R.D. n. 1214/1934, e' il seguente:
Art. 25. - Ove il consigliere delegato o la sezione di controllo abbia ricusato il visto sugli atti o decreti presentati alla Corte, la relativa deliberazione sara' trasmessa al Ministro cui spetta, e, quando questi lo ritenga necessario, sara' presa in esame dal Consiglio dei Ministri.
Se esso risolve che l'atto o decreto debba aver corso, la Corte e' chiamata a deliberare a sezioni riunite, e qualora non riconosca cessata la causa del rifiuto, ne ordina la registrazione e vi appone il visto con riserva.
Il rifiuto di registrazione e' assoluto ed annulla il provvedimento quando trattisi: a) di impegno od ordine di pagamento riferentesi a spesa che ecceda la somma stanziata nel relativo capitolo del bilancio od, a giudizio della Corte, imputabile ai residui piuttosto che alla competenza e viceversa, ovvero ad un capitolo diverso da quello indicato nell'atto del Ministero che lo ha emesso; b) di decreti per nomine e promozioni di personale di qualsiasi ordine e grado, disposte oltre i limiti dei rispettivi organici; c) di ordini di accreditamento a favore di funzionari delegati al pagamento di spese, emessi per un importo eccedente i limiti stabiliti dalle leggi. - Il comma 1, lettera e), dell' Art.17 della legge n.400/1988 (Disciplina dell'attivita' di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri) prevede che con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sentito il parere del Consiglio di Stato che deve pronunziarsi entro novanta giorni dalla richiesta, possano essere emanati regolamenti per l'organizzazione del lavoro ed i rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti in base agli accordi sindacali. Il comma 4 dello stesso articolo stabilisce che gli anzidetti regolamenti debbano recare la denominazione di "regolamento", siano adottati previo parere del Consiglio di Stato, sottoposti al visto ed alla registrazione della Corte dei conti e pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.
Note all' Art. 20: - Il D.P.R. n. 185/1964 reca:
Sicurezza degli impianti e protezione sanitaria dei lavoratori e delle popolazioni contro i pericoli delle radiazioni ionizzanti derivanti dall'impiego pacifico dell'energia nucleare.
- La legge n. 242/1980 reca: "Delega al Governo per la ristrutturazione dei servizi di assistenza al volo". - La legge n. 382/1978 reca: "Norme di principio sulla disciplina militare". - La legge n. 121/1981 reca: "Nuovo ordinamento dell'Amministrazione della pubblica sicurezza".

Attuazione della legge 83/2000, Delibere della Commissione di Garanzia sull'intervallo minimo e sulla procedura di raffreddamento e di conciliazione.

PRIME VALUTAZIONI SULLE DELIBERE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA N. 225 E 226 DEL 12.10.00

La Commissione di Garanzia ha proseguito l'elaborazione e l’emanazione di delibere interpretative o di indirizzo che è opportuno tenere in considerazione per la definizione degli accordi applicativi o nella proclamazione di sciopero durante la fase transitoria, che prosegue informalmente anche dopo la scadenza del 26 ottobre e fino alla validazione degli accordi da parte della Commissione o alla regolamentazione provvisoria emanata dalla stessa.
Con l'allegata delibera n. 226 del 12/10/2000 la Commissione di garanzia ha precisato più dettagliatamente la funzione della procedura di raffreddamento e di conciliazione nel caso di sciopero successivo ad un altro nell'ambito di una vertenza già aperta.
Scontando l'esclusione della proclamazione degli scioperi plurimi od a pacchetto la Commissione assume il lasso di tempo intercorrente tra due scioperi, come riferimento su cui ruota la "esclusione" o la "necessità" di un nuovo preventivo esperimento della procedura di raffreddamento e di conciliazione. Un nuovo preventivo esperimento delle procedure di raffreddamento e di conciliazione può non essere eseguito nel caso di una breve distanza temporale ed in assenza di modificazioni sostanziali nei termini del conflitto; va invece eseguito nel caso di un più ampio lasso di tempo intercorrente tra uno sciopero ed il successivo.
La mancanza di una precisazione quantitativa della distanza temporale, che può lasciare un margine di incertezza e di discrezionalità, sembra comunque evidenziare il riconoscimento della continuità delle iniziative di sciopero nella stessa vertenza.
Ovviamente nei contratti si potrebbe prevedere l'obbligo di una convocazione della trattativa dopo ogni azione di sciopero, come scelta autonoma di certezza delle relazioni sindacali.
Con l'allegata delibera n. 225 del 12/10/2000 la Commissione interviene con una delibera interpretativa sul tema della rarefazione delle azioni di sciopero.
In primo luogo la Commissione afferma la immediata precettività del principio di rarefazione, anche nell'attesa degli accordi attuativi, in relazione alla previsione degli intervalli minimi (comma 2 dell'art. 2 della legge 83/2000), che dovranno definirne la entità quantitativa. Le Organizzazioni sindacali non ritengono sufficientemente fondata questa affermazione di immediata precettività, ma comunque, in base alle norme della legge 83/2000, la Commissione assumerà gli orientamenti interpretativi espressi nella delibera N. 225 come base per le valutazioni dei comportamenti dei soggetti sindacali nella fase transitoria, come precisato nel punto 6 conclusivo della stessa delibera.
La Commissione interviene inoltre sulla regola dell'intervallo c.d. soggettivo, (regola A) e della rarefazione oggettiva (regola B) sulla base dell'interpretazione della formulazione dell'art. 2, comma 2 modificato. In base al frammento A (a) viene fatto divieto al soggetto sindacale di proclamare scioperi "a pacchetto" (divieto di proclamazioni plurime); questa interpretazione è certamente condivisibile. Nello stesso frammento A(a) viene evidenziato che "ciascun soggetto sindacale è tenuto a non proclamare uno sciopero immediatamente dopo l'effettuazione (o la revoca legittima) dello sciopero precedente"; questo significa che l'intervallo minimo vale anche per lo stesso soggetto sindacale, mentre non è condivisibile il riferimento alla "revoca legittima", concetto non precisato né motivato dalla Commissione. L'unico riferimento implicito al concetto di "revoca legittima" è contenuto nel comma 6 dell'art. 2 modificato, nel quale si definisce quando la revoca spontanea costituisce forma sleale di azione sindacale. Per cui si è in presenza di revoche illegittime solo durante gli ultimi cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, se non è intervenuto un accordo od una richiesta di differimento. Quindi prima dei cinque giorni, ogni revoca è legittima, ma non è pensabile che la nuova proclamazione debba rispettare altra norma, che non sia quella del semplice preavviso dei dieci giorni, le norme sulle concomitanze e sull'intervallo minimo da scioperi proclamati da altri soggetti sindacali, escludendo ogni riferimento ad un nuovo intervallo minimo. La stessa cosa vale per un differimento di sciopero su richiesta della Commissione o dell'autorità "precettante".
Nella regola B la Commissione affronta la tematica della rarefazione oggettiva, che riguarda l'intervallo fra scioperi proclamati da soggetti sindacali diversi, ma incidenti sullo stesso servizio o sullo stesso bacino di utenza. Si evidenzia come, potendo proclamare un solo sciopero per volta, "sia vietato a ciascun soggetto sindacale" prenotare "calendari di scioperi" in base al frammento B (a) e come si debba tener conto di scioperi già fissati da altri sindacati, in base al frammento B (b).

Va evidenziato che in entrambe le regole manca la definizione quantitativa dell'intervallo, affidata alle parti; per il periodo transitorio la Commissione indica un criterio nell'intervallo di tempo “ragionevole”, anche alla luce delle discipline concordate od attualmente vigenti: il riferimento è poco chiaro e rischia di innescare a sua volta indicazioni della Commissione eccessivamente discrezionali.
Infine nei punti 4 e 5 della delibera 225, la Commissione affronta la definizione, sia pure in via approssimativa e provvisoria, di criteri di orientamento al fine della individuazione dell'incidenza degli scioperi sul medesimo servizio finale o bacino di utenza, introducendo il concetto di "addensamento oggettivo" determinato da proclamazioni ravvicinate. Il concetto rappresenta una estensione interpretativa non pienamente condivisibile in riferimento al punto e) dell'art. 13 modificato, che utilizza la terminologia più definita di concomitanza ed in più fra servizi alternativi. Per quanto riguarda invece lo stesso servizio o lo stesso bacino di utenza, le esemplificazioni sono condivise, ma nulla viene detto nel caso di incidenza sullo stesso bacino di utenza di una proclamazione di sciopero nazionale successiva a quella di uno sciopero locale.

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Deliberazione: 00/225-4.1) Orientamenti della Commissione sulla legge 12 giugno 1990, n. 146/1990, alla luce dell’approvazione della legge 11 aprile 2000, n. 83 (Seduta del 12.10.2000)

LA COMMISSIONE

su proposta della prof. Ballestrero, adotta la seguente delibera interpretativa.

1. La Commissione ritiene che l'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, esprima il principio della rarefazione delle azioni di sciopero, prevedendo che la continuità del servizio pubblico essenziale non possa essere "oggettivamente compromessa" dall'addensamento di "scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza".
2. Ad avviso della Commissione, l'immediata precettività del principio di rarefazione è deducibile:
   - dalla previsione dell'obbligo di inserire una disciplina degli intervalli minimi tra effettuazione di uno sciopero e proclamazione dello sciopero successivo, imposto alle parti dei contratti collettivi e degli accordi, nonché alla Commissione, nel caso in cui dovesse provvedere con regolamentazione provvisoria;
   - dalla *ratio legis*, poiché la finalità perseguita dal legislatore, in questa come nelle altre disposizioni che mirano a limitare il ricorso allo sciopero (così l'obbligatorio esperimento preventivo di procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto), sarebbe vanificata ove, nell'attesa (di durata indeterminata) di un idoneo accordo tra le parti o, in difetto, dell'intervento suppletivo della Commissione, fosse consentito ai soggetti sindacali di compromettere la continuità di un servizio pubblico essenziale vulnerandone il funzionamento con azioni di sciopero ravvicinate nel tempo.
3. Dal principio di rarefazione discendono - ad avviso della Commissione - due regole (A e B), l'una necessaria, e perciò implicita, l'altra esplicita. In entrambi i casi la legge prevede che le regole siano completate, mediante specificazione e quantificazione, ad opera della contrattazione collettiva ovvero della regolamentazione provvisoria della Commissione. Specificazione e quantificazione incidono sulla piena efficienza delle regole, ma la mancanza di tale pur necessario completamento non paralizza del tutto l'attuazione delle regole medesime. In attesa che un idoneo accordo tra le parti o l'intervento suppletivo della Commissione provvedano a specificare e quantificare gli intervalli che dovranno intercorrere tra un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva, possono infatti trovare applicazione immediata:
   - il principio di rarefazione (o non addensamento) delle azioni di sciopero che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza;
   - i frammenti sotto indicati delle due regole (A e B), che contengono comandi in sé perfetti ed immediatamente precettivi, suscettibili di essere attuati, anche in difetto di definizione della specifica misura della loro attuazione.

A. Regola implicita: intervallo c.d. soggettivo.
La Commissione ritiene che la regola dell'intervallo c.d. soggettivo sia deducibile in via interpretativa dalla formulazione dell'art. 2, comma 2, nella parte in cui prevede che debbano intercorrete intervalli minimi tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo.
Vero è che la legge collega direttamente la regola dell'intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione dello sciopero successivo alla finalità di evitare l'addensamento sullo stesso servizio di scioperi ravvicinati, proclamati da diversi soggetti sindacali. Pare tuttavia evidente che la finalità di evitare che la continuità del servizio sia compromessa da scioperi troppo ravvicinati, debba a maggior ragione condurre a ritenere implicita nel principio di rarefazione la regola dell'intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione dello sciopero successivo, quando si tratti degli scioperi proclamati dallo stesso soggetto sindacale. Sarebbe infatti del tutto incoerente, e alla fine privo di senso, imporre ai soggetti sindacali di distanziare la propria azione di sciopero da quelle proclamate da altri, senza aver prima imposto a ciascun soggetto sindacale di non proclamare scioperi troppo ravvicinati nel tempo. Peraltro, la regola (implicita) dell'intervallo c.d. soggettivo costituisce, ad avviso della Commissione, la premessa indispensabile per la funzionalità (e per la stessa praticabilità) della regola (questa invece espressamente formulata nell'art. 2, comma 2) che impone la rarefazione c. d. oggettiva delle azioni di sciopero proclamate da diversi soggetti sindacali che incidano sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza.

La regola implicita dell'intervallo c.d. soggettivo è (logicamente) scomponibile a sua volta in due frammenti (a e b).
A (a) Un primo frammento della regola esprime un comando in sé perfetto, la cui attuazione non richiede il completamento ad opera delle parti o, in via suppletiva, della Commissione.
La regola può essere formulata in questi termini:

- ciascun soggetto sindacale è tenuto a non proclamare uno sciopero immediatamente dopo l'effettuazione (o la revoca legittima) dello sciopero precedente;
- è fatto divieto al soggetto sindacale di proclamare scioperi "a pacchetto" (divieto di proclamazioni plurime). Il divieto è implicito nel principio di rarefazione formulato nell'art. 2, comma 2, secondo il quale deve intercorrere un intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione dello sciopero successivo. Ogni proclamazione non può pertanto avere ad oggetto che un solo sciopero, l'effettuazione o la legittima revoca del quale apre la possibilità di proclamare un successivo sciopero. Indicazioni nello stesso senso sono peraltro deducibili da altre disposizioni della stessa legge, che fanno sempre riferimento ad una singola azione di sciopero (in particolare: dall'art. 2, comma 1, nella parte in cui impone ai soggetti proclamanti la comunicazione scritta delle modalità e delle motivazioni della astensione dal lavoro; dall'art. 2, comma 2, nella parte in cui impone l'esperimento delle procedure di raffreddamento e conciliazione "prima della proclamazione dello sciopero"; dall'art. 13, lett. d), nella parte in cui prevede che la Commissione indichi immediatamente al sindacato proclamante l'eventuale violazione di "intervalli minimi tra successive proclamazioni").

A (b) Un secondo frammento della medesima regola consiste nella definizione (o quantificazione) della durata dell'intervallo che deve intercorrere tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione dello sciopero successivo. Questo frammento della regola non è efficiente in assenza della definizione della durata dell'intervallo che la legge rinvia alle parti, o in difetto, alla Commissione.

In attesa della definizione della durata dell'intervallo, i comandi espressi dal principio di rarefazione e dalla regola dell'intervallo soggettivo (sub a) sono attuati facendo intercorrere tra l'effettuazione (o revoca) di uno sciopero e la proclamazione dello sciopero successivo un intervallo di tempo ragionevole anche alla luce delle discipline vigenti.

B. Regola esplicita: rarefazione oggettiva.
La regola attribuisce agli utenti il diritto di usufruire con relativa continuità del servizio, imponendo di conseguenza ai soggetti sindacali di distanziare le azioni di sciopero che incidono sulla funzionalità di quel servizio in modo tale da non ledere quel diritto.
Nella sua parte immediatamente precettiva, la regola implica, ad avviso della Commissione:
B (a) che ogni soggetto sindacale proclami un solo sciopero per volta (v. supra, sub A (a)), e che non possa proclamare un nuovo sciopero prima di aver effettuato (o revocato) lo sciopero precedente. Per funzionare, senza dar luogo ad abusi e distorsioni intollerabili, la rarefazione implica infatti che sia vietato a ciascun soggetto sindacale "prenotare" calendari di scioperi, che impedirebbero una equa distribuzione fra i diversi soggetti sindacali delle opportunità di proclamare regolarmente gli scioperi;
B (b) che, nel proclamare uno sciopero, ciascun soggetto sindacale debba tener conto che la data fissata per lo sciopero sia distanziata dalla data prevista per altri scioperi, precedentemente proclamati da altri sindacati, in modo che - complessivamente - la continuità del servizio non sia vulnerata da uno stillicidio di scioperi.
Come già la regola dell'intervallo soggettivo, anche la regola della rarefazione oggettiva contiene una seconda parte, consistente nella definizione (o quantificazione) della durata dell'intervallo tra azioni di sciopero proclamate da diversi soggetti sindacali. Questa parte della regola non è efficiente in assenza della definizione della durata dell'intervallo che la legge rinvia alle parti o, in difetto, alla Commissione.
In attesa della definizione – mediante idonei accordi o regolamentazione provvisoria della Commissione - della durata dell'intervallo, i comandi espressi dal principio di rarefazione e dalla regola di rarefazione oggettiva sono attuati facendo intercorrere tra le azioni di sciopero proclamate da diversi soggetti sindacali un intervallo di tempo ragionevole, anche alla luce delle attuali discipline concordate.
4. La Commissione ritiene che la concreta efficienza della regola di rarefazione oggettiva imponga, oltre all'applicazione di quanto previsto sub B (a) e B (b), anche la definizione, sia pure in via approssimativa e provvisoria, di criteri di orientamenti al fine della individuazione della incidenza degli scioperi sul medesimo servizio finale o bacino di utenza. Ciò si rende necessario per evitare che vengano considerati oggettivamente addensati scioperi che, pur essendo ravvicinati, non ledono quel diritto degli utenti di usufruire con relativa continuità di un servizio, che la regola della rarefazione oggettiva intende salvaguardare.
5. La Commissione ritiene che un addensamento oggettivo possa verificarsi in via esemplificativa, in caso di proclamazione ravvicinata
(a) a livello nazionale, di:
- scioperi nazionali che coinvolgano l'intero servizio (tutte le categorie coinvolte nello stesso servizio);
- scioperi nazionali di una o più categorie coinvolte nello stesso servizio, la cui astensione dal lavoro abbia effettiva incidenza sulla funzionalità del servizio;
- scioperi aziendali, quando l'azienda operi su tutto il territorio nazionale;
- scioperi locali che, per l'importanza del servizio su cui incidono o per l'ampiezza del bacino di utenza, sono equiparabili negli effetti a scioperi nazionali.
(b) a livello locale, di:
- scioperi locali (che incidano sullo stesso bacino di utenza di un precedente sciopero locale o nazionale);
- scioperi locali, che pur non incidendo direttamente sullo stesso bacino di utenza, siano proclamati "a scacchiera", provocando una funzionalità del servizio "a singhiozzo", che complessivamente ne comprometta la continuità.
6. Sulla base dell'orientamento interpretativo espresso, la Commissione, in attesa che le parti definiscano idonee discipline degli intervalli, darà ai soggetti sindacali proclamanti immediata indicazione della eventuale violazione del principio di rarefazione (intervallo soggettivo e rarefazione oggettiva) tra le azioni di sciopero, nonché del divieto di proclamazioni plurime "a pacchetto".

COMMISSIONE DI GARANZIA PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Deliberazione: 00/226-4.2) procedure di raffreddamento e conciliazione
(Seduta del 12.10.2000)

1. A norma dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000, la proclamazione di ogni azione di sciopero deve essere necessariamente preceduta dall'esperimento delle procedure di raffreddamento e conciliazione (si vedano in proposito le delibere interpretative della Commissione 00/173 e 00/174).
La questione che si pone è se la regola debba essere applicata nell'ambito di una medesima vertenza ad ogni sciopero successivo al primo (per il quale siano state preventivamente esperite con esito negativo le previste procedure), o se al contrario la regola debba valere solo per la prima azione di sciopero.
2. Pare alla Commissione che l'applicazione rigida della regola che impone l'esperimento preventivo delle procedure di raffreddamento e conciliazione per gli scioperi successivi al primo nell'ambito di una vertenza già aperta, potendo provocare di fatto una "inagibilità" pratica del legittimo ricorso all'arma dello sciopero nella gestione di una vertenza, possa produrre effetti certamente non voluti dal legislatore.
In considerazione di ciò, la Commissione ritiene che:
(a) l'esenzione dal preventivo esperimento delle procedure possa essere ammessa nel caso (ed esclusivamente nel caso) in cui si tratti di uno sciopero successivo al primo della vertenza, proclamato a breve distanza di tempo dal precedente, e sempre che non si siano verificate nel frattempo modificazioni nelle posizioni delle parti o nei termini del conflitto, tali da rendere utile la riapertura di una procedura di conciliazione;
(b) ove invece la proclamazione di un nuovo sciopero, pur collegandosi idealmente ad uno o più scioperi effettuati nell'ambito di una vertenza, risulti separata dall'effettuazione dello sciopero precedente da un più ampio lasso di tempo, un nuovo esperimento preventivo delle procedure di raffreddamento e conciliazione si rende necessario, al fine di consentire - nel rispetto della ratio del disposto degli art. 2, comma 2, e 13 lett.c), della legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000 - una nuova verifica in ordine alla possibilità di trovare una soluzione pacifica del conflitto.
3. La Commissione si riserva in ogni caso l'esercizio dei poteri di cui alla lettera c) e h) dell'art. 13, l. n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

TORNA ALL'INDICE

Legge 11 aprile 2000, n. 83
TORNA ALL'INDICE

Legge 11 aprile 2000, n. 83

Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146 in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA:
la seguente legge:

Art. 1

1. All'articolo 2, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole da: "e con l'indicazione della durata dell'astensione dal lavoro" fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti: ". I soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, nel termine di preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro. La comunicazione deve essere data sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'articolo 8, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia di cui all'articolo12".
2. All'articolo 2, comma 2, primo periodo, della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo le parole: "in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza" sono inserite le seguenti: ", nonché alla salvaguardia dell'integrità degli impianti".
3. All'articolo 2, comma 2, primo periodo, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole da: "di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93" fino a: "sentite le organizzazioni degli utenti" sono sostituite dalle seguenti: "di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio, da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993".
4. All'articolo 2, comma 2, secondo periodo, della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo le parole: "possono disporre forme di erogazione periodica" sono aggiunte le seguenti: "e devono altresì indicare intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei sevizi pubblici di cui all'articolo 1. Nei predetti contratti o accordi collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1. Se non intendono adottare le procedure previste da accordi o contratti collettivi, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga: se lo sciopero ha rilievo locale, presso la prefettura, o presso il comune nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso e salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte; se lo sciopero ha rilievo nazionale, presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Qualora le prestazioni indispensabili e le altre misure di cui al presente articolo non siano previste o non siano valutate idonee, la Commissione di garanzia adotta, nelle forme di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), la provvisoria regolamentazione compatibile con le finalità del comma 3".
5. All'articolo 2, comma 5, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole da: "di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93" fino a: "di cui all'articolo 25 della medesima legge" sono sostituite dalle seguenti: "di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché dei regolamenti di servizio da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993 e nei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis della presente legge".
6. All'articolo 2, comma 6, della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo le parole: "quando l'astensione dal lavoro sia terminata." È inserito il seguente periodo: "Salvo che sia intervenuto un accordo tra le parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8, la revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza ai sensi del presente comma, costituisce forma sleale di azione sindacale e viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini previsti dall'articolo 4, commi da 2 a 4-bis".
7. All'articolo 2, comma 6, della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo il terzo periodo sono aggiunti i seguenti: "Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi hanno l'obbligo di fornire tempestivamente all Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, e le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti. La violazione di tali obblighi viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini di cui all'articolo 4, comma 4-sexies".

Art. 2

1. Dopo l'articolo 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è inserito il seguente: "Art. 2-bis. - 1. L'astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori che incida sulla funzionalità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, è esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui al medesimo articolo. A tale fine la Commissione di garanzia di cui all'articolo 12 promuove l'adozione, da parte delle associazioni o degli organismi di rappresentanza delle categorie interessate, di codici di autoregolamentazione che realizzino, in caso di astensione collettiva, il contemperamento con i diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1. Se tali codici mancano o non sono valutati idonei a garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, la Commissione di garanzia, sentite le parti interessate nelle forme previste dall'articolo 13, comma 1, lettera
   a) delibera la provvisoria regolamentazione. I codici di autoregolamentazione devono in ogni caso prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5 dell'articolo 2, l'indicazione della durata e delle motivazioni dell'astensione collettiva, ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma 2 di cui all'articolo 1. In caso di violazione dei codici di autoregolamentazione, fermo restando quanto previsto dalla comma 3 dell'articolo 2, la Commissione di garanzia valuta i comportamenti e adotta le sanzioni di cui all'articolo 4".
2. Decorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, qualora i codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis della legge 12 giugno 1990, n. 146, introdotto dal comma 1 del presente articolo, non siano ancora stati adottati, la Commissione di

garanzia, sentite le parti interessate nelle forme previste dall'articolo 13, comma 1, lettera a), della predetta legge n. 146 del 1990, come sostituito dall'articolo 10, comma 1, della presente legge, delibera la provvisoria regolamentazione.

Art. 3

1. All'articolo 4, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole: ", primo periodo," sono soppresse.
2. All'articolo 4, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole da: ", per la durata dell'azione stessa" fino a: "pubblici dipendenti" sono sostituite dalle seguenti: "i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a lire 5.000.000 e non superiore a lire 50.000.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipino per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento".
3. All'articolo 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, il comma 3 è stato abrogato.
4. All'articolo 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, il comma 4 è sostituito dal seguente:
   "4. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi pubblici di cui all'articolo 1, comma 1, che non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2 o gli obblighi loro derivanti dagli accordi o contratti collettivi di cui allo stesso articolo 2, comma 2, o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti. Alla medesima sanzione sono soggetti le associazioni e gli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che aderendo alla protesta si siano astenuti dalle prestazioni, in caso di violazione dei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, o della regolazione provvisoria della Commissione di garanzia e in ogni altro caso di violazione dell'articolo 2, comma 3. Nei casi precedenti, la sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro".
5. All'articolo 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo il comma 4, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, sono inseriti i seguenti:
   "4-bis. Qualora le sanzioni previste ai commi 2 e 4 non risultino applicabili, perché le organizzazione sindacali che hanno promosso lo sciopero o vi hanno aderito non fruiscono dei benefìci di ordine patrimoniale di cui al comma 2 o non partecipano alle trattative, la Commissione di garanzia delibera in via sostitutiva una sanzione amministrativa pecuniaria a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico, da un minimo di lire 5.000.000 ad un massimo di lire 50.000.000. La sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro.
   4-ter. Le sanzioni di cui al presente articolo sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e), ed h).
   4-quater. Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti rappresentative ai sensi della legge 30 luglio 1998, n. 281, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis. L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno trenta giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite. Decorso tale termine e comunque non oltre sessanta giorni dall'apertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni ai sensi del presente articolo, indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della delibera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro competente.
   4-quinquies. L'Inps trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali per gli effetti di cui al comma 2.
   4-sexies. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche ed i legali rappresentanti degli enti e delle imprese che nel termine indicato per l'esecuzione della delibera della Commissione di garanzia non applichino le sanzioni di cui al presente articolo, ovvero che non forniscano nei successivi trenta giorni le informazioni di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da lire 400.000 a lire 1.000.000 per ogni giorno di ritardo ingiustificato. La sanzione amministrativa pecuniaria viene deliberata dalla Commissione di garanzia tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale recidiva, ed applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provincial3 del lavoro-sezione ispettorato del lavoro, competente per territorio".

Art. 4

1. I commi sesto e settimo dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, introdotti dall'articolo 6, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, sono abrogati.

Art. 5

1. All'articolo 7, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole: "di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93" sono sostituite dalle seguenti: "di cui al decreto legislativo 3 febbraio 199, n. 29, e successive modificazioni".

Art. 6

1. Dopo l'art. 7 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è inserito il seguente: "Art. 7-bis - 1. Le associazioni degli utenti riconosciute ai fini della legge 30 luglio 1998, n. 281, sono legittimate ad agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della citata legge, in deroga alla procedura di conciliazione di cui al comma 3 dello stesso articolo, anche al sono fine dio ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti, limitatamente ai casi seguenti: a) nei confronti delle organizzazioni sindacali responsabili, quando lo sciopero sia stato revocato dopo la comunicazione all'utenza al di fuori dei casi di cui all'articolo 2, comma 6, e quando venga effettuato nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia di differirlo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h), e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire con certezza dei servizi pubblici; b) nei confronti delle amministrazioni, degli enti o delle imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1, qualora non vengano fornite adeguate informazioni agli utenti ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire dei sevizi pubblici secondo standard di qualità e di efficienza".

Art. 7

1. L'articolo 8 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è sostituito dal seguente:
"Art. 8. - 1. Quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, che potrebbe essere cagionato dall'interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, conseguente all'esercizio dello sciopero o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, su segnalazione della Commissione di garanzia ovvero, nei casi di necessità e urgenza, di propria iniziativa, informando previamente la Commissione di garanzia, il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero, negli altri casi, il prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, informati i presidenti delle regioni o delle province autonome di Trento e Bolzano, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano la situazione di pericolo, esperiscono un tentativo di conciliazione, da esaurire nel più breve tempo possibile, e se il tentativo non riesce, adottano con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1.
2. L'ordinanza può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate, la riduzione della sua durata ovvero prescrivere l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono, e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1. Qualora la Commissione di garanzia, nella sua segnalazione o successivamente, abbia formulato una proposta in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza al fine di evitare il pregiudizio ai predetti diritti, l'autorità competente ne tiene conto. L'ordinanza è adottata non meno di quarantotto ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva, slavo che sia ancora in corso il tentativo di conciliazione o vi siano regioni di urgenza, e deve specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti.
3. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuare, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiere a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione.
4. Dei provvedimenti adottati ai sensi del presente articolo, il Presidente del Consiglio dei ministri dà comunicazione alle Camere".

Art. 8

1. All'articolo 9, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole: "dei prestatori di lavoro subordinato o autonomo" sono sostituite dalle seguenti: "dei singoli prestatori di lavoro, professionisti o piccoli imprenditori".
2. All'articolo 9, comma1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole: "da un minimo di lire 100.000 ad un massimo di lire 400.000" sono sostituite dalle seguenti:
"da un minimo di lire 500.000 ad un massimo di lire 1.000.000. Le organizzazioni dei lavoratori, le associazioni e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, che non ottemperano all'ordinanza di cui all'articolo 8 sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000 per ogni giorno di mancata ottemperanza a seconda della consistenza economica dell'organizzazione, associazione o organismo rappresentativo e della gravità delle conseguenze dell'infrazione. Le sanzioni sono irrogate con decreto della stessa autorità che ha emanato l'ordinanza e sono applicate con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro".

Art. 9

1. All'articolo12, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146, i periodi secondo e terzo, introdotti dall'articolo 17, comma 13, della legge 15 maggio 1997, n. 127, sono sostituiti dai seguenti: "La Commissione si avvale di personale, anche con qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni pubbliche in posizione di comando o fuori ruolo, adottando a tale fine i relativi provvedimenti. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. La Commissione individua, con propria deliberazione, i contingenti di personale di cui avvalersi nel limite massimo di trenta unità. Il personale in servizio presso la Commissione in posizione di comando o fuori ruolo conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale delle Amministrazioni di provenienza, a carico di queste ultime. Allo stesso personale spetta un'indennità nella misura prevista per il personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché gli altri trattamenti economici accessori previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. I trattamenti accessori gravano sul fondo di cui al comma 5".
2. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo, pari a lire 108 milioni per il 2000 ed a lire 423 milioni annue a decorrere dal 2001, si provvede mediante riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2000-2002, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 2000, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero medesimo.
3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 10

1. L'articolo 13 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è sostituito dal seguente:
"Art. 13. - 1. La Commissione:

a) valuta, anche di propria iniziativa, sentite le organizzazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute ai fini dell'elenco di cui alla legge 30 luglio 1998, n. 281, che siano interessate ed operanti nel territorio di cui trattasi, le quali possono esprimere il loro parere entro il termine stabilito dalla Commissione medesima, l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure individuate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee sulla base di una specifica motivazione, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni, procedure e misure da considerare indispensabili. Le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica. Se non si pronunciano, la Commissione, dopo aver verificato, in seguito ad apposite audizioni da svolgere entro il termine di venti giorni, l'indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo, adotta con propria delibera la provvisoria regolamentazione delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di contemperamento, comunicandola alle parti interessate, che sono tenute ad osservarla agli effetti dell'articolo 2, comma 3, fino al raggiungimento di un accordo valutato idoneo. Nello stesso modo la Commissione valuta i codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2, comma 2-bis, e provvede nel caso in cui manchino o non siano idonei ai sensi della presente lettera. La Commissione al fine della provvisoria regolamentazione di cui alla presente lettera, deve tenere conto delle previsioni degli atti di autoregolamentazione vigenti in settori analoghi o similari nonché degli accordi sottoscritti nello stesso settore nelle organizzazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella provvisoria regolamentazione, le prestazioni indispensabili devono essere individuate in modo da non compromettere, per la durata della regolamentazione stessa, le esigenze fondamentali di cui all'art. 1; salvo casi particolari, devono essere contenute in misura non eccedente mediante il 50 per cento delle pr43estaziioni normalmente erogate e riguardare quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza. Si deve comunque tenere conto dell'utilizzabilità dei servizi alternativi o forniti da imprese concorrenti. Quando, per le finalità di cui nell'articolo 1, è necessario assicurare fasce orarie di erogazione dei servizi, questi ultimi devono essere garantiti nella misura di quelli normalmente offerti e pertanto non rientrano nella predetta percentuale del 50 per cento. Eventuali deroghe da parte della Commissione per casi particolare, devono essere adeguatamente motivate con specifico riguardo alla necessità di garantire livelli di funzionamento e sicurezza stretta ente occorrenti all'erogazione di servizi in modo da non compromettere le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1. I medesimi criteri previsti per la individuazione delle prestazioni indispensabili ai fini della provvisoria regolamentazione costituiscono parametri di riferimento per la valutazione, da parte della Commissione, dell'idoneità degli atti negoziali e di autoregolamentazione. Le delibere adottate dalla Commissione ai sensi della presente lettera sono immediatamente trasmesse ai Presidenti delle Camere;

b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi o codici di autoregolamentazione di cui al comma 2 dell'articolo 2 e all'articolo 2-bis per la parte di propria competenza su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa.
Su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito della controversia. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese la Commissione può convocare le amministrazioni e imprese interessate, incluse quelle che erogano servizi strumentali, accessori o collaterali, e le rispettive organizzazioni sindacali, e formulare alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma 2 dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;

c) ricevuta la comunicazione di cui all'articolo 2, comma 1, può assumere informazioni o convocare le parti in apposite audizioni, per verificare se sono stati esperiti i tentativi di conciliazione e se vi sono le condizioni per una composizione della controversia, e nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale può invitare, con apposita delibera, i soggetti che hanno proclamato lo sciopero a differire la data dell'astensione dal lavoro per il tempo necessario a consentire un ulteriore tentativo di mediazione;

d) indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni delle disposizioni relative al preavviso, alla durata massima, all'esperimento delle procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione, ai periodi di franchigia, agli intervalli minimi tra successive proclamazioni, e ad ogni altra prescrizione riguardante la fase precedente all'astensione collettiva, e può invitare, con apposita delibera, i soggetti interessati a riformulare la proclamazione in conformità della legge e degli accordi o codici di autoregolamentazione differendo l'astensione dal lavoro ad altra data;

e) rileva l'eventuale concomitanza tra interruzioni o riduzioni di servizi pubblici alternativi, che interessano il medesimo bacino di utenza, per effetto di astensioni collettive proclamate da soggetti sindacali diversi e può invitare i soggetti la cui proclamazione sia stata comunicata successivamente in ordine di tempo a differire l'astensione collettiva ad altra data;

f) segnala all'autorità competente le situazioni nelle quali dallo sciopero o astensione collettiva può derivare un imminente e fondato pericolo di pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, e formula proposte in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza di cui all'articolo 8 per prevenire il predetto pregiudizio;

g) assume informazioni dalle amministrazioni e dalle imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1, che sono tenute a fornirle nel termine loro indicato, circa l'applicazione delle delibere sulle sanzioni ai sensi dell'articolo 4, circa gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, sospensioni e i rinvii di scioperi proclamati; nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire dalle medesime amministrazioni e imprese, e dalle altre parti interessate, i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, per accertare le cause di insorgenza dei conflitti, ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti; può acquisire dall'INPS, che deve fornirli entro trenta giorni dalla richiesta, dati analitici relativamente alla devoluzione dei contributi sindacali per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4;

h) se rileva comportamenti delle amministrazioni o imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1 in evidente violazione della presente legge o delle procedure previste da accordi o contratti collettivi o comportamenti illegittimi che comunque possano determinare l'insorgenza o l'aggravamento di conflitti in corso, invita, con apposita delibera, le amministrazioni o le imprese predette a desistere dal comportamento e ad osservare gli obblighi derivanti dalla legge o da accordi o contratti collettivi;

i) valuta, con la procedura prevista dall'articolo 4, comma 4-quater, il comportamento delle parti e se rileva eventuali inadempienze o violazioni degli obblighi che derivano dalla presente legge, degli accordi o contratti collettivi sulle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure di contemperamento, o dei codici di autoregolamentazione, di cui agli articoli 2, commi 1 e 2, e 2-bis, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni previste dall'articolo 4 e, per quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 4, prescrive al datore di lavoro di applicare le sanzioni disciplinari;

l) assicura forme adeguate e tempestive di pubblicità delle proprie delibere, con particolare riguardo alle delibere di invito di cui alle lettere c), d), e) ed h), e può richiedere la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di comunicati contenenti gli accordi o i codici di autoregolamentazione di ambito nazionale valutati idonei o le eventuali provvisorie regolamentazioni da essa deliberate in mancanza di accordi o codici idonei. Le amministrazioni e le imprese erogatrici di servizi hanno l'obbligo di rendere note le delibere della Commissione, nonché gli accordi o contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 2, mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

m) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili;

n) trasmette gli atti e le pronunce di propria competenza ai Presidenti delle Camere e al Governo, che ne assicura la divulgazione tramite i mezzi di informazione.

Art. 11

1. All'articolo 14, comma 1 della legge 12 giugno 1990, n. 146, le parole: "può indire" sono sostituite dalla seguente: "indìce".

Art. 12

L'articolo 17 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è abrogato.

Art. 13

1. All'articolo 20, comma 1, della legge 12 giugno 1990, n. 146, nel secondo periodo, dopo le parole: "quanto previsto" sono inserite le seguenti:"dall'articolo 2 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e dall'articolo 38 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, nonché".
2.

Art. 14

1. All'articolo 20 della legge 12 giugno 1990, n. 146, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:
   "1-bis. Ai fini della presente legge si considerano piccoli imprenditori i soggetti indicati all'articolo 2083 del codice civile".

Art. 15

1. Dopo l'articolo 20 della legge 12 giugno 1990, n. 146, è aggiunto il seguente:
   "Art. 20-bis. - 1. Contro le deliberazioni della Commissione di garanzia in materia di sanzioni è ammesso ricorso al giudice del lavoro".

Art. 16

1. Le sanzioni previste dagli articoli 4 e 9 della legge 12 giugno 1990, n. 146, non si applicano alle violazioni commesse anteriormente al 31 dicembre 1999.
2. Le sanzioni comminate, anteriormente al 31 dicembre 1999, per le violazioni di cui al comma 1 sono estinte.
3. I giudizi di opposizione agli atti con i quali sono state comminate sanzioni per le violazioni di cui al comma 1, commesse anteriormente al 31 dicembre 1999, pendenti, in qualsiasi stato e grado, sono automaticamente estinti con compensazione delle spese.
4. In nessun caso si fa luogo al rimborso di somme corrisposte per il pagamento delle sanzioni.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 11 aprile 2000

CIAMPI
D'ALEMA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*
BASSANINI, *Ministro per la funzione pubblica*
SALVI, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*
Visto, il Guardasigilli: DILIBERTO

TORNA ALL'INDICE